

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**TESIS**

**REGULACIÓN DE DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE  
TRABAJO POR LA SUNAFIL PARA EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS  
LABORALES, HUACHO - 2021**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. BARTOLOME ESPINOZA MILAGROS MARILYN**

**BACH: SOLORZANO GRANADOS FERNANDO VALENTIN**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**ASESOR:**

**MTRO. MIGUEL YENGLER RUIZ**

**HUACHO-PERÚ**

**2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
***JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN***

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**

A



***Dr. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS***  
***PRESIDENTE***



***Abog. VICENTE DAVID ROJAS PAICO***  
***SECRETARIO***



***Abog. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO***  
***VOCAL***



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

***ASESOR***



***Mtro. MIGUEL HERNÁN YENGLER RUIZ***  
***ASESOR***

**DEDICATORIA**

La presente investigación va dedicada a toda nuestra familia, por habernos acompañado en todo momento, principalmente en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

*Bartolome Espinoza Milagros Marilyn*

*Solorzano Granados Fernando valentin*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos primeramente a Dios, quien nos dio la fortaleza espiritual y física para continuar en este largo camino. A nuestra familia que siempre estuvieron en los momentos más difíciles de nuestras vidas. A la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, por contribuir en nuestra formación académica y lograr nuestro objetivo de ser Abogados.

*Bartolome Espinoza Milagros Marilyn*

*Solorzano Granados Fernando valentin*

## ÍNDICE

<b>MIEMBROS DE JURADO EVALUADOR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problemas Específicos .....	18
1.3. Objetivos de la Investigación.....	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivo Especifico.....	19
1.4. Justificación de la Investigación .....	19
1.4.2. Justificación Teórica. ....	20
1.4.3 Justificación Metodológica. ....	20
1.5. Delimitación del estudio .....	20
1.6. Viabilidad del estudio .....	21
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	22
2.1.1. Investigaciones internacionales .....	22
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	23
2.2. Bases Teóricas .....	24
2.2.1. Regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL .....	24
2.2.2. Los derechos laborales .....	31
2.3. Definición de términos básicos.....	34
2.4. Hipótesis de investigación .....	35
2.4.1. Hipótesis General.....	35
2.4.2. Hipótesis Específicos .....	35
2.4.3. Variables .....	36
2.5. Operacionalización de variables .....	37
<b>Capítulo III: METODOLOGIA .....</b>	<b>38</b>
3.1. Diseño Metodológico.....	38
3.2. Población y Muestra .....	39
3.2.1. Población.....	39
3.2.2. Muestra .....	39
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	41
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información .....	41
3.4.1. Validez .....	41
3.4.2. Confiabilidad.....	42
3.4.3. Análisis de datos .....	45
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>46</b>

4.1. Análisis de resultados .....	46
4.1.1. Dimensión Reporte .....	46
4.1.2. Dimensión Sanciones.....	48
4.1.3. Dimensión Estado .....	50
4.1.4. Dimensión Contrato de trabajo permanente .....	52
4.1.5. Dimensión Desnaturalización .....	54
4.1.6. Dimensión Tutela.....	56
4.2. Contratación de hipótesis .....	58
4.2.1. Prueba de hipótesis general.....	58
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1 .....	60
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2 .....	62
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3 .....	64
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Discusión de resultados.....	66
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>67</b>
6.1 Conclusiones .....	67
6.2 Recomendaciones .....	68
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>72</b>
Anexo A. Ficha técnica de los instrumentos utilizados .....	72
Anexo B. Encuesta.....	78



## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	37
Tabla 2 <i>Población de profesionales de la SUNAFIL – Huaura</i> .....	39
Tabla 3 <i>Juicio de expertos</i> .....	42
Tabla 4 <i>Escala de medición de confiabilidad</i> .....	43
Tabla 5 <i>Resumen de procesamiento de casos</i> .....	43
Tabla 6 <i>Estadística de fiabilidad</i> .....	43
Tabla 7 <i>Resumen de procesamiento de casos</i> .....	44
Tabla 8 <i>Estadística de fiabilidad</i> .....	44
Tabla 9 <i>Estadística del total de elementos Alfa de Cronbach</i> .....	44
Tabla 10 <i>Opinión sobre la declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL</i> .....	46
Tabla 11 <i>Opinión sobre el reporte de la existencia de un contrato de trabajo</i> .....	47
Tabla 12 <i>Opinión sobre las sanciones de la SUNAFIL</i> .....	48
Tabla 13 <i>Opinión sobre el reporte de la desnaturalización de un contrato</i> .....	49
Tabla 14 <i>Opinión sobre las políticas públicas</i> .....	50
Tabla 15 <i>Opinión sobre la implementación de normas jurídicas</i> .....	51
Tabla 16 <i>Opinión sobre la sanción al empleador</i> .....	52
Tabla 17 <i>Opinión sobre la sanción al empleador</i> .....	53
Tabla 18 <i>Opinión sobre el reporte de desnaturalización de los contratos</i> .....	54
Tabla 19 <i>Opinión sobre la sanción con efecto vinculante</i> .....	55
Tabla 20 <i>Opinión sobre la tutela de los trabajadores</i> .....	56

Tabla 21	<i>Opinión sobre la protección jurídica del trabajador</i> .....	57
Tabla 22	<i>Tabla cruzada Declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL</i>	
	<i>*Derechos laborales</i> .....	58
Tabla 23	<i>Pruebas de chi-cuadrado</i> .....	59
Tabla 24	<i>Medidas simétricas</i> .....	59
Tabla 25	<i>Tabla cruzada Reporte *Derechos laborales</i> .....	60
Tabla 26	<i>Pruebas de chi-cuadrado</i> .....	60
Tabla 27	<i>Medidas simétricas</i> .....	61
Tabla 28	<i>Tabla cruzada Sanciones *Derechos laborales</i> .....	62
Tabla 29	<i>Pruebas de chi-cuadrado</i> .....	62
Tabla 30	<i>Medidas simétricas</i> .....	63
Tabla 31	<i>Tabla cruzada Estado *Derechos laborales</i> .....	64
Tabla 32	<i>Pruebas de chi-cuadrado</i> .....	65
Tabla 33	<i>Medidas simétricas</i> .....	65

## Índice de figuras

Figura 1 <i>Porcentaje sobre la declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL</i> .....	46
Figura 2 <i>Porcentaje sobre el reporte de la existencia de un contrato de trabajo</i> .....	47
Figura 3 <i>Porcentaje sobre las sanciones de la SUNAFIL</i> .....	48
Figura 4 <i>Porcentaje sobre el reporte de la desnaturalización de un contrato</i> .....	49
Figura 5 <i>Porcentaje sobre las políticas públicas</i> .....	50
Figura 6 <i>Porcentaje sobre la estabilidad del trabajador</i> .....	51
Figura 7 <i>Porcentaje sobre la sanción al empleador</i> .....	52
Figura 8 <i>Porcentaje sobre la sanción al empleador</i> .....	53
Figura 9 <i>Porcentaje sobre el reporte de desnaturalización de los contratos</i> .....	54
Figura 10 <i>Porcentaje sobre la sanción con efecto vinculante</i> .....	55
Figura 11 <i>Porcentaje sobre la tutela de los trabajadores</i> .....	56
Figura 12 <i>Porcentaje sobre la protección jurídica del trabajador</i> .....	57

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar qué efectos que produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, Huacho - 2021.

**Método:** La investigación fue de tipo básico, nivel o alcance explicativo, diseño no experimental, transeccional-causal; la muestra estuvo conformada por 66 administrativos, abogados y trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de Huaura, seleccionado mediante muestreo probabilístico aleatorio estratificado; en la investigación se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis de contenido; el instrumento fue el cuestionario de encuesta validado mediante el juicio de expertos. **Resultados:** Del total de encuestados se encontró que el

75.8% de los encuestados establecieron que la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales; que el 59.1% de los encuestados establecieron que el reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL no produce el reconocimiento de un contrato indeterminado; que el 50% de los encuestados establecieron que las sanciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización de los contratos de trabajo deben establecer sanciones eficientes; que el 57.6% de los encuestados establecieron que las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no producen eficacia.

**Conclusiones:** La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, permite el respeto a los derechos laborales del trabajador.

**Palabras clave:** El contrato de trabajo, la SUNAFIL, derechos laborales.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the effects produced by the regulation of the declaration of the existence of the employment contract by SUNAFIL in the recognition of labor rights, Huacho - 2021. **Method:** The research was of a basic type, level or explanatory scope, non-experimental design, transactional - causal; The sample consisted of 66 administrators, lawyers and workers from the National Superintendence of Labor Inspection (SUNAFIL) of Huaura, selected by stratified random probabilistic sampling; In the investigation, the survey technique and content analysis were applied; the instrument was the survey questionnaire validated by expert judgment. **Results:** Of the total number of respondents, it was found that 75.8% of the respondents established that the regulation of the declaration of the existence of the employment contract by SUNAFIL produces positive effects in respect of labor rights; that 59.1% of those surveyed established that the report of the existence of a work contract by SUNAFIL does not produce the recognition of an indeterminate contract; that 50% of those surveyed established that the sanctions of the National Superintendence of Labor Inspection (SUNAFIL) before the report of distortion of employment contracts should establish efficient sanctions; that 57.6% of those surveyed established that the sanctions issued by the National Superintendence of Labor Inspection (SUNAFIL) in response to the report of distortion in an employment contract do not produce effectiveness. **Conclusions:** The regulation of the declaration of the existence of the employment contract by SUNAFIL allows respect for the labor rights of the worker.

**Key words:** The employment contract, SUNAFIL, labor rights.

## INTRODUCCIÓN

La regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL debe permitir el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador, teniendo en consideración que dicha regulación consiste en la implementación de una norma jurídica que permita a la SUNAFIL establecer la existencia de un contrato laboral, cuando se genere la desnaturalización de los contratos de trabajo, por la existencia de rasgos de laboralidad, simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley, cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta una vez finalizado el contrato, mientras que los derechos laborales, son aquellos derechos que nacen del contrato entre el trabajador y el empleador. **Propósito:** Es estudiar y explicar la declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL y los derechos laborales. **Importancia:** Porque nos permitió determinar los efectos que produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, para buscar el respeto a los derechos de los trabajadores; para lo cual es importante establecer una norma jurídica donde se regule la capacidad de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, a fin de respetar los derechos laborales del trabajador.

**Problema:** ¿Cuáles son los efectos que produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, Huacho - 2021? **Objetivo:** Determinar qué efectos que produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales,

Huacho - 2021. **Alcance:** La investigación ha sido desarrollado desde un enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel explicativo, su nivel de profundidad ha sido eficaz y eficiente por su amplio contenido teórico, la viabilidad de los objetivos y la solución establecida mediante las hipótesis. **Justificación:** se justifica porque nos permitió determinar los efectos que produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, para buscar el respeto a los derechos de los trabajadores. **Hipótesis:** La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales, Huacho – 2021. **Método:** La investigación ha sido desarrollada desde un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo, método deductivo y diseño no experimental de corte transeccional - causal.

**Estructura de la investigación:** Se ha seguido los parámetros establecidos en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Capítulo I. Planteamiento del problema, conformado por la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivo de la investigación, justificación de la investigación y la delimitación del estudio. Capítulo II. El marco teórico, conformado por los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos básicos e hipótesis de investigación. Capítulo III. Metodología, conformado por el diseño metodológico, población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información. Capítulo IV. Resultados, conformado por el análisis de resultados y la contrastación de hipótesis. Capítulo V.- Discusión de resultados. Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones. Referencias y Anexos.

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL consiste en la implementación de una norma jurídica que permita a la SUNAFIL establecer la existencia de un contrato laboral, cuando se genere la desnaturalización de los contratos de trabajo, por la existencia de rasgos de laboralidad, simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley, cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta una vez finalizado el contrato. Los derechos laborales, son aquellos derechos que nacen del contrato entre el trabajador y el empleador.

A nivel internacional, existen normas jurídicas que facultan a los órganos supervisores y fiscalizadores laborales declarar la existencia del contrato de trabajo, principalmente por la desnaturalización de los contratos de trabajo reportadas a la instancia supervisora debidamente justificada, tal como sucede en Colombia. Gavidia (2018) indica que, ante la existencia de una desnaturalización de un contrato de trabajo la Superintendencia del Trabajo, como una institución autónoma que se dedica a la inspección laboral que busca la paz laboral, en convenio con la OIT, está facultado para declarar la existencia de un contrato de trabajo, las resoluciones emitidas por este órgano son vinculantes, pudiendo establecer hasta la estabilidad laboral del trabajador, y el sistema Judicial solo convalida dicha declaración. La verificación de la ley laboral requiere ser ejecutada con absoluta neutralidad respecto de todos los actores, el empleador y los trabajadores o sindicatos están sujetos al cumplimiento de la ley. En Italia, por su parte, existe el Ispettorato Nazionale del Lavoro como un ente con autonomía “organizativa y contable” tiene la facultad de declarar la existencia de un contrato laboral, tiene bien marcada el efecto vinculante por su carácter autónomo. En Argentina



encontramos que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, puede establecer la declaración de la existencia del contrato de trabajo, pero solo en los casos de la desnaturalización de los contratos de trabajo.

En el Perú no existe un ordenamiento jurídico que faculte a la SUNAFIL declarar la existencia del contrato de trabajo, cuando se desnaturalizan; es bien decir que la desnaturalización de los contratos se ha mostrado con la promulgación del Decreto Legislativo No.728 y mediante la Ley de Fomento del Empleo; bajo dicho andamiaje normativo laboral, permite o les faculta a los empleadores contratar en forma atípica o temporal a trabajadores de acuerdo a sus necesidades, hecho que genera la desnaturalización de los contratos de trabajo; un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley, es decir, cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta, conforme establece el artículo 77 del TUO del D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que los contratos de trabajo se desnaturalizan por los siguientes: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

La regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, consiste en la implementación de una norma jurídica que permita a la SUNAFIL establecer la existencia de un contrato laboral, cuando se genere la desnaturalizan contratos de trabajo, por

la existencia de rasgos de laboralidad, simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley, cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta una vez finalizado el contrato, por lo que dicha regulación facultaría en los reconocimientos de los derechos laborales de los trabajadores que presentan una relación laboral encubierta.

Al respecto la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica y realizar investigaciones, teniendo la capacidad de sancionar administrativamente conforme al artículo 38 de la Ley N° 28806, con multas administrativas y el cierre temporal, de conformidad con lo previsto en el artículo 39-A de este mismo cuerpo normativo. La SUNAFIL ante el reporte de la desnaturalización de los contratos de trabajo no tiene la capacidad de declarar la existencia de un contrato laboral, ello vulnera abiertamente a los derechos laborales del trabajador.

A nivel local, en la ciudad de Huacho ocurre el mismo problema que en la nacional, ante el reporte de la desnaturalización de los contratos de trabajo a la SUNAFIL, dicho órgano no tiene la capacidad de declarar la existencia del contrato de trabajo, lo único que puede realizar dicha superintendencia es establecer sanciones de multa o cierre temporal de la actividad laboral.

El problema de investigación es la inexistencia de una norma jurídica especializada que faculte a la SUNAFIL la capacidad de declarar la existencia del contrato de trabajo; que permita respetar los derechos laborales; el efecto pernicioso, es que si no se resuelve el problema se corre el riesgo de que las empresas públicas y privadas sigan vulnerando los derechos del trabajador mediante la desnaturalización de los contratos de trabajo, ya que el

Estado no cuenta con normas jurídicas administrativas eficientes donde establezcan sanciones concretas al empleador por medio de la SUNAFIL.

En ese sentido, la presente investigación pretende analizar los efectos de producirá una regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de los derechos laborales; con el propósito de eliminar los actos vulneratorios a los derechos del trabajador mediante la desnaturalización de los contratos de trabajo.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema General***

¿Cuáles son los efectos produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, Huacho - 2021?

### ***1.2.2. Problemas Específicos***

1. ¿Cuáles son los efectos que produce el reporte de existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de un contrato de trabajo indeterminado?
2. ¿Cuál es la eficacia que produce las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo?
3. ¿En qué medida el Estado ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Determinar qué efectos que produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, Huacho - 2021.

#### ***1.3.2. Objetivo Especifico***

1. Establecer los efectos que produce el reporte de existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de un contrato indeterminado
2. Señalar cuál es la eficacia que produce las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo.
3. Precisar en qué grado el Estado ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo

### **1.4. Justificación de la Investigación**

#### **1.4.1. Justificación práctica**

La presente tesis se justifica porque nos permitió determinar los efectos que produce la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, para buscar el respeto a los derechos de los trabajadores; la investigación beneficia a los trabajadores del ente público que se encuentran comprendidos bajo el D. Leg. N° 728 como también del ente privado de la ciudad de Huacho; la propuesta de solución consiste en establecer una norma jurídica donde se regule la

capacidad de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, ello permitió el respeto a los derechos laborales del trabajador.

#### **1.4.2. Justificación Teórica.**

Teóricamente es justificada por el autor Carbajal R.C. (2017) quien indica la declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, es principalmente por la desnaturalización de los contratos de trabajo, dicha desnaturalización es porque se presentan rasgos de laboralidad, simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley; cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador, que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta una vez finalizado el contrato. La estabilidad laboral del trabajador es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad, teniendo dos manifestaciones, la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida. (Meléndez, 2016, p. 56)

#### **1.4.3 Justificación Metodológica.**

La investigación se justifica metodológicamente porque se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo y diseño no experimental transversal correlacional/causal; se basará en una lógica de procedimiento deductivo a fin de generar estadísticas; la recolección de datos se realizará mediante el cuestionario de encuestas y el análisis la información será realizado mediante el SPSS. (Carrasco, 2020, p.65)

### **1.5. Delimitación del estudio**

**Delimitación espacial.** - La investigación fue de arraigo nacional, su estudio específico se realizó en la ciudad de Huacho en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de Huaura.

**Delimitación temporal.** - El estudio comprendió el análisis, valoración y explicación de la regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL en el reconocimiento de derechos laborales, durante el periodo 2021.

**Delimitación social.** - El entorno social donde se desarrolló nuestro problema de estudio alcanzó a los funcionarios, administrativos y abogados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de Huaura, y todos aquellos que de alguna manera se relacionó con la problemática que requiera la declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, causada por la desnaturalización de los contratos de trabajo.

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

La investigación ha sido viable porque se tuvo disponibilidad de los recursos económicos, financieros, humanos, materiales, tiempo y de información para realizar la investigación; en ese sentido, se llevó a cabo la investigación en el tiempo propuesto en el proyecto de investigación.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Rivera y Andrés (2015), en la ciudad de Bogotá – Colombia, realizó la investigación titulada: *“La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas Art. 53 C.P.de C”*. (Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas). Respositorio Institucional UST. Concluyó que el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral del contrato de prestación de servicios ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales ; a contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente. (Rivera & Andrés, 2015)

Martín (2015), en la ciudad de Valencia – España, realizó la investigación titulada: *“La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”*. (Tesis de pregrado, Universitat de Valencia). Respositorio Institucional UV. Concluyó que el objetivo final de la investigación es dirigir el futuro de los contratos temporales causales de vencimiento hacia la senda de su absorción por un contrato indefinido que otorgue la gestión del trabajo temporal a empresas especializadas, y teniendo en cuenta la coyuntura en la que debe llevarse adelante

dicho proceso, se presenta adecuado llevar adelante el proceso transformador en dos etapas, una primera de génesis reformista y por ende de menor impacto, adecuada a un mercado laboral en recuperación, que tome como base al modelo existente y sin alterar sustancialmente su morfología se aboque a mejorar su funcionamiento; y una segunda, de génesis transformadora en la que los cambios son más profundos y alteran la estructura contractual laboral. (Martín, 2015)

### ***2.1.2. Investigaciones nacionales***

Cueva (2018), en la ciudad de Lima, realizó la investigación titulada: *“El contrato de trabajo y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. Concluyó que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios si afecta en el no pago de los beneficios sociales a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, con un resultado de 50,0%, de trabajadores encuestados ya que se pudo identificar que están totalmente en desacuerdo con dicho contrato debido a que no vienen percibiendo ningún beneficio social que reconoce la Ley para todos los trabajadores obreros. Asimismo, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios si afecta en la calidad de vida a los Policías Municipales. Finalmente, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios si afecta en el no goce de su descanso vacacional a los Policías Municipales. (Cueva, 2018)

Ruíz (2016), en la ciudad de Arequipa, realizó la investigación titulada: *“La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica



San Pablo). Repositorio Institucional UCSP. Concluyó que, frente a la insubsistencia de dichas objeciones, es posible que, en un eventual proceso judicial por desnaturalización, el prestador de servicios pueda alegar y demostrar la causa objetiva de contratación, aunque el empleador no la hubiera consignado. Por otro lado, respecto de la finalidad mediata, recordando que el principal fundamento de la primacía de la realidad es la dignidad humana, concluimos que éste principio no hace sino tutelar la dignidad del trabajador a través de los rasgos ontológicos de la racionalidad, incomunicabilidad, socialidad y juridicidad, de lo cual resultan las relaciones de género-especie, causa-efecto, instrumental y de necesidad entre el principio protector y el de primacía de la realidad, sin dejar de lado la observancia del principio de buena fe. Por ese motivo, una adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad no puede permitir la simulación relativa o el fraude a la ley. (Ruíz, 2016)

## **2.2. Bases Teóricas**

### ***2.2.1. Regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL***

#### **2.2.1.1. El contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se encuentra regulado en el artículo 4 de la LPCL; el mismo que el Tribunal Constitucional (en adelante TC), ha tenido la oportunidad de referirse al Contrato de Trabajo en la sentencia recaída Exp. N° 3012-2004- AA/TC, del 23 de junio de 2005, en la cual preciso y denominó que el contrato de trabajo es el acuerdo entre el empleador y el trabajador para cumplir una labor determinada, con un horario y una remuneración. (Román, 2016, pág. 234)

El contrato de trabajo es el convenio por el cual una persona natural (denominada trabajador) se obliga a poner a disposición de otra persona natural o jurídica (denominada empleador) su propio trabajo, bajo subordinación a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y

obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral. (Gómez, 2016, pág. 34)

La legislación peruana no establece una definición del concepto del contrato de trabajo, sin embargo, menciona los elementos esenciales de éste, conforme lo tenemos en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. (Andía, 2016, pág. 81)

Los sujetos del contrato de trabajo son el trabajador y el empleador. El trabajador, denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración; es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración; el trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo. El empleador, conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio. (Aparicio, 2018, pág. 26)

Los elementos del Contrato son: La prestación personal de servicios, el trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa. A lo que el trabajador se obliga, entonces es a trabajar; que en la terminología jurídica es “prestar servicios”. Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente

manual o intelectual. El artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR expresa: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”. La subordinación, consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales reconocidas al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. La subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercido, mucho menos con la misma intensidad en cada ocasión. Por tanto, la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder de dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no la sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación. La remuneración, es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto es retribución por el trabajo brindado. La denominación más antigua es, no obstante, la de salario, que viene de la palabra latina *salarium*; la que, a su vez, se deriva de “sal”, con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero. (Cabrera A. C., 2017, pág. 75)

Podemos afirmar entonces que todo contrato de trabajo sería un acto jurídico, mediante el cual dos personas o más, manifiestan sus voluntades para acordar una relación jurídica laboral, siendo que una de las partes será el trabajador, el que va a entregar su fuerza física o intelectual a cambio de una contraprestación por parte del empleador, estando sometido a subordinación, dependencia y fiscalización por parte del empleador. (Vega, 2016, pág. 47)

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados o prestados para otra persona) (Toyama, 2016, pág. 123).

El contrato de trabajo es un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”; esta definición se estaría realizando en función de los elementos esenciales del Contrato de Trabajo, como es la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. (Vargas, 2015, pág. 126)

El artículo 23 de la Constitución Política protege al trabajador quien solo estará obligado por propia voluntad, libre consentimiento y derecho a una retribución, en el mismo cuerpo normativo se señala que "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. (Carrera, 2016, pág. 34)

#### **2.2.1.2. Contrato de locación de servicios**

Teniendo en consideración que existió el Contrato de Servicios No Personales como forma de contratación en las entidades públicas, se debe dejar en claro que tanto el contrato de servicios no personales y el contrato de locación de servicios, tienen mucha similitud, por lo que estaríamos frente a una misma figura jurídica, la misma que es utilizada en la actualidad por diferentes entidades públicas para encubrir un contrato de trabajo, toda vez que estos contratos supuestamente civiles se ven desnaturalizados a contrato laboral. El Contrato de Servicios No Personales no ha tenido una categoría jurídica específica, este contrato se origina en razón de normas presupuestarias que contemplaba la contratación de personal para el sector público. Se tratan de normas dispersas que hacen mención a este tipo de contratación; mientras el Contrato de Locación De Servicios de conformidad al código civil que en su artículo 1764 indica que el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a

prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución; de ello, se puede decir entonces que el Contrato de Locación de Servicios, es un contrato mediante el cual es locador, presta sus servicios al comitente, los mismos que pueden ser específicos o determinados, teniendo como característica principal y diferenciadora del contrato de trabajo la ausencia del elemento de Subordinación. (Barreto, 2017, pág. 56)

Las características de un contrato de trabajo son: Consensualidad, el Contrato de trabajo también se rige por el principio de consensualidad, pues se perfecciona por el solo consentimiento de las partes contratantes, empleador y trabajador. Buena Fe, el contrato de trabajo también se celebra bajo el principio de buena fe, vinculando al empleador y trabajador a actuar con veracidad, honestidad y lealtad en las relaciones contractuales laboral, buena fe que es exigible en la celebración como en la ejecución del contrato. Oneroso, resulta ser oneroso porque por la prestación de servicios el trabajador recibe a cambio una contraprestación económica por parte de su empleador. (Barrientos, 2017)

### **2.2.1.3. El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo, es un derecho fundamental y también un derecho constitucional; conforme al artículo 2 inciso 13 de la Constitución “la libertad económica a trabajar libremente; cuyo ejercicio no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas (artículo 59 CP). Complementariamente, se encuentra reconocido también en dicho cuerpo normativo el derecho social al trabajo en el artículo 22. De tal modo, el derecho al trabajo también está reconocido en la normativa internacional, en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales (PIDESC) o del Protocolo adicional a la Convención americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales). (Mujica, 2014, pág. 129)

#### **2.2.1.4. La desnaturalización del contrato de trabajo**

La desnaturalización de los contratos de trabajo, es cuando se presentan rasgos de laboralidad, simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley; cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta una vez finalizado el contrato. (Carbajal, 2017, pág. 56)

Un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley, es decir, cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios al finalizar el contrato frente al empleador y que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta, conforme establece el artículo 77 del TUO del D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que los contratos de trabajo se desnaturalizan por los siguientes: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. (Carranza, 2016, pág. 78)

Los contratos de trabajo se clasifican en dos grandes grupos: por un lado, los contratos indefinidos, que carecen de una provisión inicial sobre su duración y conclusión, y que conllevan normalmente la condición de trabajador fijo, y por otro lado, los contratos temporales o de duración determinada, que desde su celebración incluyen alguna referencia (plazo, término final, condición resolutoria) a su duración o conclusión, y que son propios de

los trabajadores temporales, interinos, eventuales o temporeros. Este último tipo de contrato es conocido en nuestro ordenamiento, como contrato de trabajo sujeto a modalidad, y para su validez exige la concurrencia de alguna causal real y objetiva que determine que el contrato, no sea ab initio de duración indeterminada. De acuerdo con el principio de estabilidad en el empleo, las partes del contrato no deben poder decidir libre y voluntariamente la duración del mismo. (Valverde, 2015, pág. 34)

Las causas de la desnaturalización de los contratos de trabajo son: a) Cuando en virtud del principio de primacía de la realidad, resulta evidente que la relación en cuestión tuvo los caracteres de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación laboral, y el reconocimiento de los derechos y beneficios que del mismo se deriven. Respecto de esta causa, cuando los contratos de locación de servicios suscritos por profesionales, técnicos u otras personas para entidades públicas, se evidencie la subordinación frente a esa institución, dependencia de la Jefatura y permanencia en el Centro de trabajo por más de 8 horas diarias, además exista abundante documentación entre ellos llamada de atención, permisos, roles de asistencia de personal al trabajo, memorándums varios, etc., se entenderá que estamos frente a una desnaturalización de contrato. b) Cuando se acreditan fehacientemente que se ha desempeñado labores de naturaleza permanente en forma ininterrumpida por más de un año, muy a pesar de haber suscrito contratos por servicios no personales, de acuerdo con el Art.1764 del Código Civil; por consiguiente, se hallan dentro de los alcances de la Ley N° 24041, consecuentemente no podrá ser cesado ni destituido sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276. Este punto, se da cuando aquel locador de servicios, es contratado para desempeñar labores de naturaleza permanente y su contratación supera muchas veces el año, lo que los pone bajo los alcances de la Ley N° 24041. (Arbildo, 2016, pág. 34)

### **2.2.2. Los derechos laborales**

En el Perú la ley sobre los derechos del trabajador no es una sola. Esto se debe a que existen distintos regímenes de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores del Estado se encuentran bajo el D.L. N° 276, mientras que los trabajadores del sector privados están bajo el D.L. N° 728. Además, existen regímenes especiales como los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), cuyo D.L. N° 1057 fue recientemente derogado, al igual que la Ley N° 27360, que regula a los trabajadores del campo y fue recientemente reemplazada por la Ley N° 31110. (Cabrera M. A., 2020, pág. 22)

Por tanto, los derechos de los trabajadores varían de una ley a otra. Sin embargo, podemos identificar una suerte de derechos básicos independientes del régimen. Estos son los siguientes:

- Derecho a un contrato de trabajo, sea a plazo indeterminado o temporal, a fin de evitar el despido injustificado o arbitrario. Ello incluye el pago de una remuneración mínima vital (RMV), gratificaciones, CTS y licencia de descanso pre y post natal.
- Derecho a no trabajar más de 8 horas diarias o como máximo 48 horas semanales, así como su tiempo de refrigerio.
- Descansos remunerados, así como vacaciones anuales.
- A la seguridad y salud en el trabajo, como medidas obligatorias que el empleador debe tomar para garantizar la integridad de los trabajadores.
- Seguro de trabajo y salud.
- Derecho a la libre asociación con sus compañeros trabajadores, así como a la sindicación, huelga y negociación colectiva. (Cabrera M. A., 2020, pág. 23)



### **2.2.2.1. La estabilidad laboral**

La estabilidad laboral del trabajador es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad, teniendo dos manifestaciones, la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida. (Espinoza, 2016, pág. 341)

El derecho a la estabilidad laboral, de manera concreta, es el derecho del trabajadora no ser despedido de manera discrecional o sin causa justa. Este derecho deriva de un principio más general que puede llamarse principio de continuidad. Así, este principio señala que la relación laboral debe ser la más larga posible, y la protección contra el despido viene a ser sólo una de sus manifestaciones o concretizaciones. Otras manifestaciones de la continuidad serían la preferencia por los contratos de duración indefinida, la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador, entre otras disposiciones del derecho laboral. Por ello se considera que la estabilidad laboral y la protección ante el despido tienen como un fundamento más profundo la continuidad de la relación laboral. (Bustamante, 2019, pág. 376)

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y no sólo por excepción del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación. En ese sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo. (Saldaña, 2018, pág. 674)

La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, ya que se encuentra íntimamente relacionado con el carácter protector del derecho laboral con ello con la manifestación del principio de continuidad (Barrera, 2020, pág. 45).

La doctrina laboralista ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral comprende dos aspectos: Por un lado, la estabilidad laboral de entrada, referido a la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, reflejada en la autorización de celebrar contratos temporales únicamente cuando la labor de cumplir sea de tal naturaleza, y por otro la estabilidad laboral de salida, referida a la prohibición de despido arbitrario o injustificado. (Jauregui, 2019, pág. 67)

La estabilidad laboral se manifiesta de más de una forma, por lo que se le atribuye una doble dimensión. La primera de ellas tiene que ver con la estabilidad en el empleo al inicio de la relación laboral, donde el trabajador puede encontrarse en una situación precaria por su condición de nuevo en la empresa, por lo que necesita de cierta protección. En las normas laborales esto suele regularse a través del establecimiento de períodos de prueba, el menor o mayor período de prueba asegura un acceso más o menos rápido a la estabilidad laboral y la protección contra el despido, de esta manera las normas que dicten la duración de estos períodos estarán afectando el derecho de estabilidad laboral, esto es lo que se conoce como estabilidad de entrada. La segunda dimensión del derecho de la estabilidad laboral es, lógicamente, la estabilidad de salida, que es la protección que se brinda para el momento de extinción de la relación laboral. Aquí es donde más eventos y circunstancias suelen confluír. La extinción de la relación laboral puede darse de varias formas, en algunas intervendrá la voluntad del propio trabajador, como en la renuncia o el mutuo disenso con el empleador, en otros se deberán a hechos ajenos a la voluntad de las partes como el fallecimiento del trabajador o su invalidez absoluta permanente. Pero la causa extintiva conocida como despido es la que sin duda genera más inquietud y reacciones por parte de todos. (Tambraico, 2017, pág. 56)

El derecho a la estabilidad laboral, como todos los derechos fundamentales, no puede ser considerado como un derecho absoluto, sino que puede ser limitado mediante una Ley,

siempre que no se vulnere el contenido esencial. Así, respecto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, el Tribunal Constitucional ha determinado que, mediante dicho precepto constitucional, no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir el derecho a no ser despedido arbitrariamente, solo reconoce el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario. (Velarde, 2016, pág. 56)

El derecho a la estabilidad laboral, no vendría a ser otra cosa que la protección que se le otorga al trabajador de no ser sacado de su puesto de trabajo, sin justificación alguna, por parte del empleador; por ende, está íntimamente relacionado con la protección contra el despido arbitrario que regula la constitución actual (Constitución de 1993), sin embargo, hay que tener presente que este derecho, ya ha sido regulado anteriormente por la Constitución de 1979. (Carrión, 2016, pág. 56)

La normativa internacional sobre protección de la estabilidad laboral, se encuentra recogida en el convenio N° 158 de la OIT (sobre terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador) y en el protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San salvador, donde consideran que, si un trabajador que goza de estabilidad laboral, es despedido injustamente, la reparación de este daño, tiene tres posibilidades, todas ellas adecuada: a. La reposición en el Trabajo, b. Indemnización, c. Prestaciones como seguro de desempleo. Además, precisan que cada estado, dentro de su legislación, puede adoptar medidas necesarias. (Rosas, 2016, pág. 67)

### **2.3. Definición de términos básicos**

**El contrato de trabajo.** - Es el convenio por el cual una persona natural (denominada trabajador) se obliga a poner a disposición de otra persona natural o jurídica (denominada empleador) su propio trabajo, bajo subordinación a cambio de una remuneración. (Gómez, 2016, pág. 34)

**La desnaturalización de los contratos de trabajo.** - Es cuando existen indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta una vez finalizado el contrato. (Carbajal, 2017, pág. 56)

**La estabilidad laboral del trabajador.** - Es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad, teniendo dos manifestaciones, la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida. (Espinoza, 2016, pág. 341)

**El derecho al trabajo.** - Es un derecho fundamental y también un derecho constitucional. (Mujica, 2014, pág. 129)

**El principio de la primacía de la realidad.** - Es la presunción de existencia de una relación laboral.

**Principio de razonabilidad.** - Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón, siendo el límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral.

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis General**

La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales, Huacho – 2021

### **2.4.2. Hipótesis Específicos**

1. El reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL no produce el reconocimiento de un contrato indeterminado.

2. Las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no producen eficacia.
3. El Estado no ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo.

### ***2.4.3. Variables***

#### **Variable independiente**

Declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL

#### **Variable dependiente**

Derechos laborales

## 2.5. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

VARIABLE (S)	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<b>Variable independiente:</b>  Declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL	La existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL se verifica mediante un reporte de inspección realizado al centro laboral del empleador, en caso de detectarse infracción a las normas laborales, se impone las sanciones correspondientes, por lo que el Estado cumple con el deber de protección a los trabajadores; sin embargo, la SUNAFIL no es competente para realizar la declaración de existencia del contrato de trabajo	Reporte	1.Declaración 2.Vinculantes	1 2	De Likert
		Sanciones	1.Eficientes 2.Beneficiosas	3 4	
		Estado	1.Políticas públicas 2.Normas jurídicas	5 6	
		Contrato de trabajo indeterminado	1.Estabilidad laboral 2.Continuidad	7 8	
<b>Variable dependiente:</b>  Derechos laborales	Los derechos laborales es la protección que se da al trabajador, mediante un contrato de trabajo permanente, que deviene con beneficios frente a la comprobación de desnaturalización de un contrato, estableciéndose con ello una tutela efectiva hacia el trabajador.	Desnaturalización	1.A favor del trabajador 2. Respeto de los derechos	9 10	De Likert
Tutela		1Acceso a la justicia 2.Protección	11 12		

Elaboración propia

## Capítulo III: METODOLOGIA

### 3.1. Diseño Metodológico

En la investigación planteada se aplicó el tipo básico, denominado también como investigación pura, fundamentada o dogmática, tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente; se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él, la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (Hernández, 2014, p. 94)

El alcance o nivel de investigación ha sido explicativo, es un método de investigación no experimental en el cual se explica las características de un conjunto de sujetos o hechos; asimismo, porque explica el nivel de correlación entre variables, es decir relaciona la causa y efecto; de modo que, la investigación de tipo básico, de alcance explicativo “es la asociación de variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”, y en particular “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (Carrasco, 2021, p. 34)

El diseño de investigación fue el diseño no experimental de corte transversal o transeccional - causal; el diseño no experimental porque permitió analizar el tema sin manipular deliberadamente las variables, es decir, no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio, se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, también se observó situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente por el investigador de manera sistemática y empírica; No experimental dado que “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, p. 139).

De corte transeccional o transversal ya que la investigación se realizó en un momento determinado o en un tiempo único”. Causal porque se explicó la asociación en la variable independiente y la variable dependiente, causa y efecto. (Hernández, 2014, p. 89)

El método utilizado fue el método hipotético deductivo consistente en seguir un procedimiento o camino para realizar de la actividad una práctica científica, este método ha tenido varios pasos, la formulación del problema, los objetivos, la creación de las hipótesis y los resultados correspondientes.

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población**

La población estará conformada por los administrativos, abogados y trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de Huaura, que serán 200 profesionales.

**Tabla 2**

*Población de profesionales de la SUNAFIL – Huaura*

<b>Profesionales</b>	<b>N°</b>
<b>Funcionarios</b>	20
<b>Administrativos</b>	80
<b>Abogados</b>	100
<b>Total</b>	200

*Nota.* Portal de Transparencia de la SUNAFIL - 2021

### **3.2.2. Muestra**

También conocida como población muestral, una muestra no es más que una parte de la población que sirve para representarla; la muestra debe obtenerse de la población que se desea estudiar; una muestra debe ser definida sobre la base de la población determinada, y las



conclusiones que se obtengan de dicha muestra sólo podrán referirse a la población en referencia.

Para la muestra se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, con un margen de error del 10%; teniendo como resultado 66 muestras (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Formula de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra =?

N: Tamaño de la población = 200

Z: Nivel de confianza; para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 10%= 0.1.

p: Proporción de la población que interesa medir = 0.5.

q: Proporción de la población que no interesa medir = 0.5.

Aplicación de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(200)}{(0.1)^2 (200-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 66.32 = 66$$

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

#### Técnicas

Las principales técnicas a utilizarse serán:

- a) La encuesta
- b) Revisión o análisis de la literatura

#### Instrumentos

Son aquellos recursos utilizados por el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.

Los instrumentos conforme a las técnicas fueron:

1. Cuestionario de encuesta
2. Fichas bibliográficas

### 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

#### 3.4.1. Validez

Para la validación de los instrumentos se acudió al juicio de expertos con la finalidad de obtener la confiabilidad de los procedimientos de recolección de datos.

### ¿Tabla 3

#### *Juicio de expertos*

N°	EXPERTOS	SUFICIENCIA	VALORACIÓN
1	Dr. Charlie Carrasco Salazar	SI	90%
2	Dra. Martha Gonzales Loli	SI	90%
3	Dr. Juan Ruvi Gave Maldonado	SI	90%
Total		SI	90%

*Nota.* En la tabla 3 los expertos indicaron que el instrumento es el idóneo, por tanto, es aplicable para medir lo necesario y relevante de acuerdo a los fines de la investigación.

#### 3.4.2. Confiabilidad

Consiste en el grado en que la práctica reiterativa de un instrumento a un mismo individuo produzca los mismos resultados (Hernández, et al, 2014, p. 200).

Para la confiabilidad del instrumento se utilizará el estadístico alfa de Cronbach, el que permitirá cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medición, cuya fórmula es el siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde

$S_i^2$  es la varianza del ítem i,

$S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

El valor de alfa de Cronbach debe ser cercano a la unidad para que nos permita asegurar que estamos efectuando mediciones estables y consistentes.

**Tabla 4***Escala de medición de confiabilidad*

TABLA DE MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD	
Índices Alfa de crombach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

*Nota.* Carrasco (2020)

Resultados del análisis de confiabilidad de la variable independiente: **Declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL**

**Tabla 5***Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Nota.* Alfa de Cronbach – SPSS**Tabla 6***Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	12

*Nota.* Resultado SPSS

Resultados del análisis de confiabilidad de la variable independiente: **Derechos laborales.**

**Tabla 7**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Nota.* Alfa de Cronbach - SPSS

**Tabla 8**

*Estadística de fiabilidad*

<i>Alfa de</i>	N de
<i>Cronbach</i>	elementos
,884	12

*Nota.* Resultado SPSS

**Tabla 9**

*Estadística del total de elementos Alfa de Cronbach*

	Media de escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
<b>Pregunta 1</b>	47,222	145,232	,842	,875
<b>Pregunta 2</b>	46,192	165,332	,754	,883
<b>Pregunta 3</b>	47,023	155,262	,725	,885
<b>Pregunta 4</b>	46,984	145,532	,624	,884
<b>Pregunta 5</b>	46,564	149,232	,612	,887
<b>Pregunta 6</b>	46,544	146,232	,628	,889
<b>Pregunta 7</b>	47,222	145,232	,842	,875

<b>Pregunta 8</b>	46,192	165,332	,754	,883
<b>Pregunta 9</b>	47,023	155,262	,725	,885
<b>Pregunta 10</b>	46,984	145,532	,624	,884
<b>Pregunta 11</b>	46,564	149,232	,612	,887
<b>Pregunta 12</b>	46,544	146,232	,628	,889

*Nota.* Nuestro Alfa de Cronbach es de ,889 lo cual muestra un Alfa de Cronbach muy buena porque es mayor a 0.60 de confiabilidad, conforme a la tabla de medición.

### 3.4.3. Análisis de datos

Se aplicaron las siguientes técnicas:

- ✓ **Contrastación de hipótesis.** – Ha sido realizado mediante una operación matemática, bajo la utilización del software SPSS: Chi-cuadrado.
- ✓ **Análisis de resultados.** - Para obtener los resultados se ha utilizado el software el SPSS: Análisis estadísticos descriptivos de frecuencias.
- ✓ **Conciliación de datos.** - Se aplicó para enlazar los datos
- ✓ Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes mediante el SPSS.
- ✓ Interpretación de gráficos del SPSS.
- ✓ **Comprensión de gráficos.** - Se utilizó para presentar la información en forma de gráficos en cualquiera de sus formas.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

#### 4.1.1. Dimensión Reporte

##### Resultado 1

¿Usted cree que la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales?

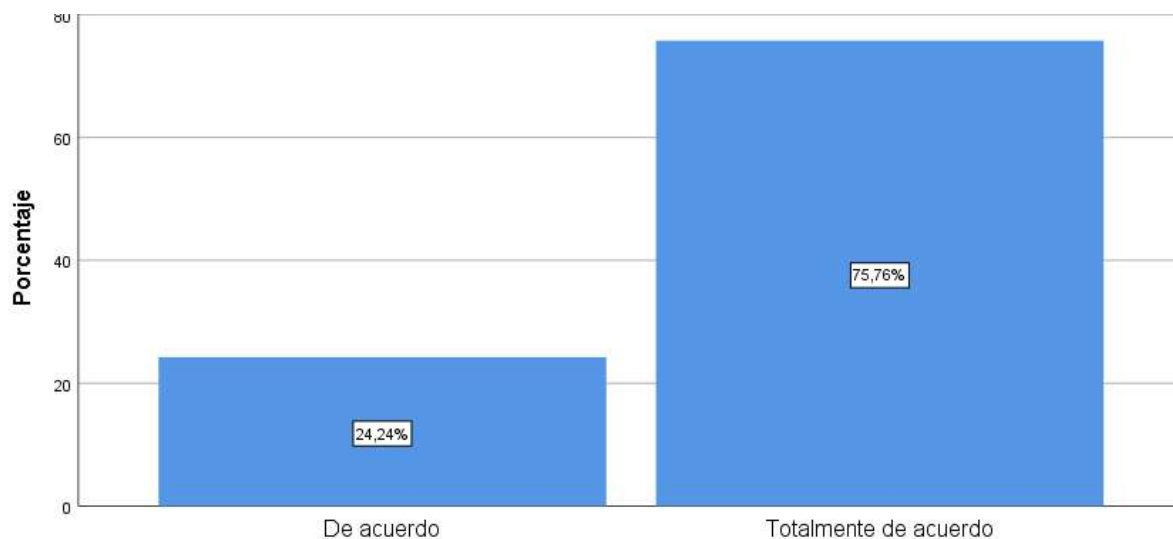
**Tabla 10**

*Opinión sobre la declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	16	24,2	24,2	24,2
	Totalmente de acuerdo	50	75,8	75,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Porcentaje sobre la declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 75.8% de los encuestados establecieron que la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales.

## Resultado 2

¿Usted cree que el reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL no produce el reconocimiento de un contrato indeterminado?

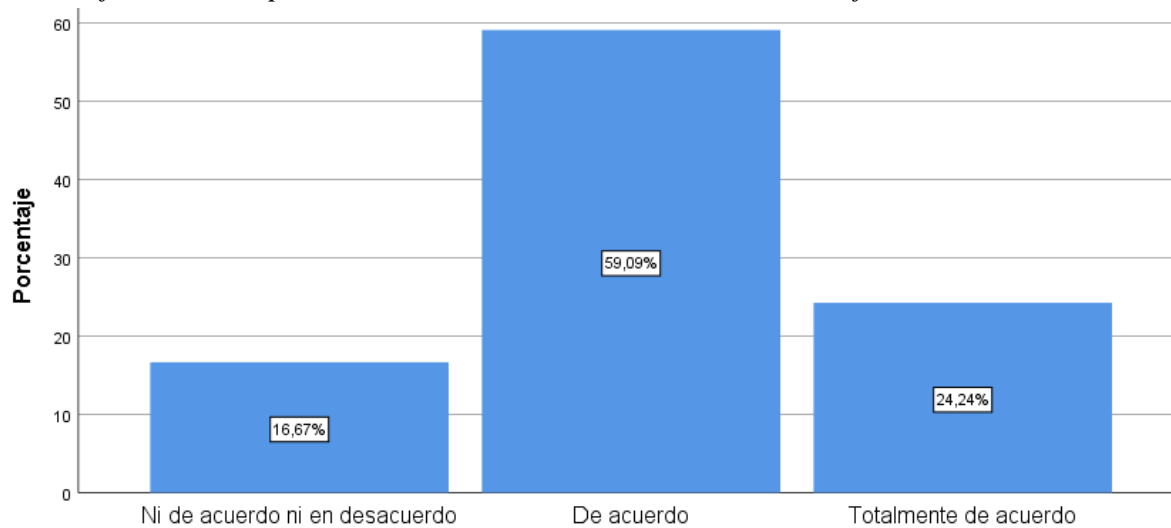
**Tabla 11**

*Opinión sobre el reporte de la existencia de un contrato de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	39	59,1	59,1	75,8
	Totalmente de acuerdo	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Porcentaje sobre el reporte de la existencia de un contrato de trabajo*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 59.1% de los encuestados establecieron que el reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL no produce el reconocimiento de un contrato indeterminado.



#### 4.1.2. Dimensión Sanciones

##### Resultado 3

¿Usted cree que las sanciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización de los contratos de trabajo deben establecer sanciones eficientes?

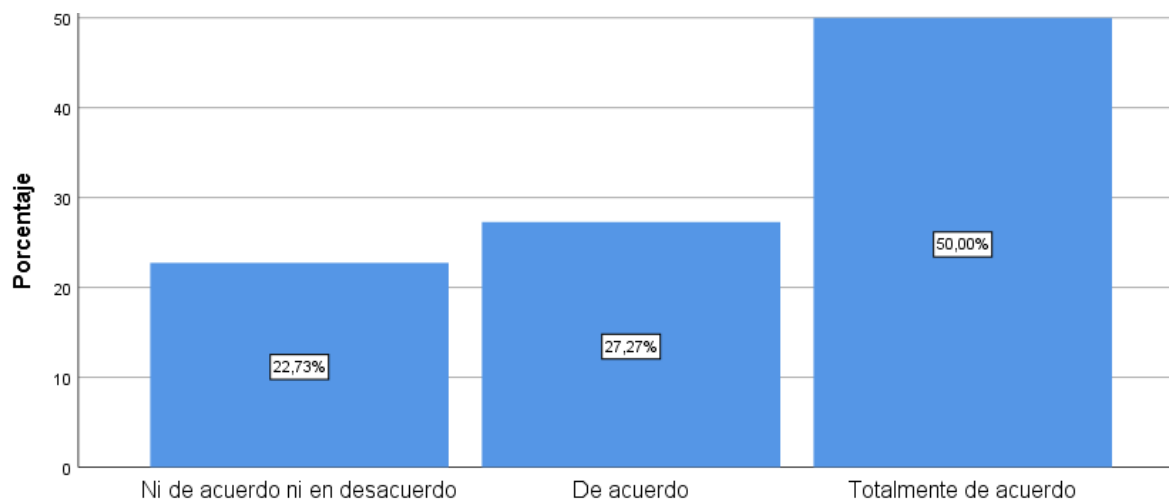
**Tabla 12**

*Opinión sobre las sanciones de la SUNAFIL*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	22,7	22,7	22,7
	De acuerdo	18	27,3	27,3	50,0
	Totalmente de acuerdo	33	50,0	50,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 3**

**Porcentaje sobre las sanciones de la SUNAFIL**



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 50% de los encuestados establecieron que las sanciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización de los contratos de trabajo deben establecer sanciones eficientes.

#### Resultado 4

¿Usted cree que las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no producen eficacia?

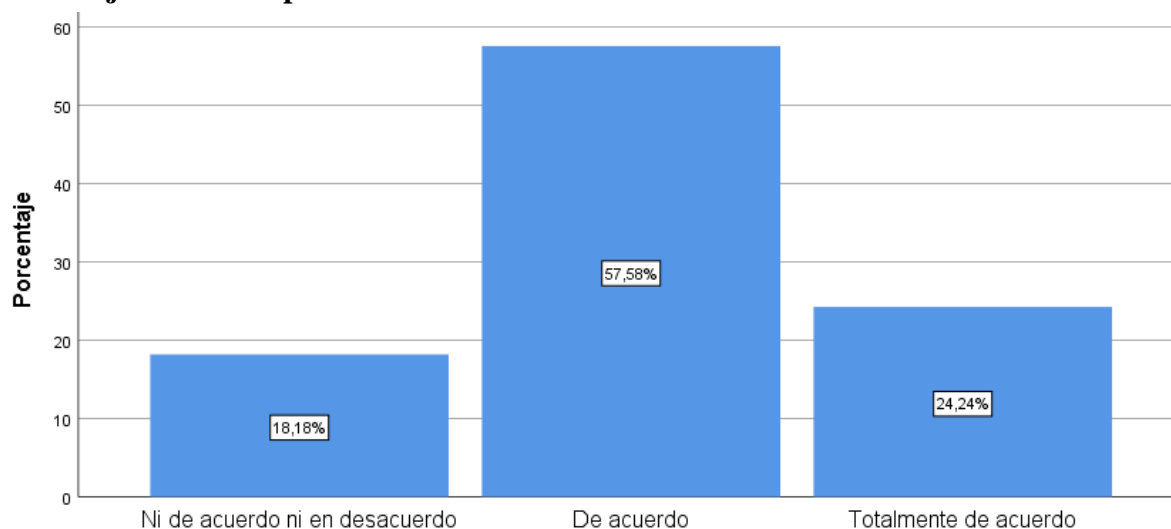
**Tabla 13**

*Opinión sobre el reporte de la desnaturalización de un contrato*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	18,2	18,2	18,2
	De acuerdo	38	57,6	57,6	75,8
	Totalmente de acuerdo	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 4**

**Porcentaje sobre el reporte de la desnaturalización de un contrato**



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 57.6% de los encuestados establecieron que las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no producen eficacia.

### 4.1.3. Dimensión Estado

#### Resultado 5

¿Usted cree que el Estado ha establecido políticas públicas adecuadas ante desnaturalización de los contratos de trabajo?

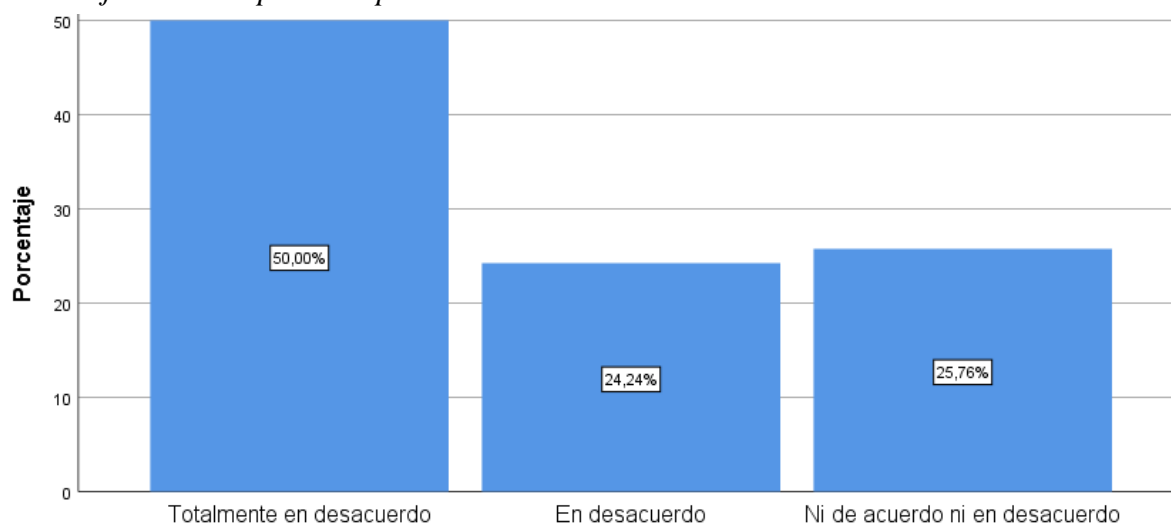
**Tabla 14**

*Opinión sobre las políticas públicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	33	50,0	50,0	50,0
	En desacuerdo	16	24,2	24,2	74,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	25,8	25,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Porcentaje sobre las políticas públicas*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 50% de los encuestados establecieron que el Estado no ha establecido políticas públicas adecuadas ante desnaturalización de los contratos de trabajo.

## Resultado 6

¿Usted cree que el Estado no ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo?

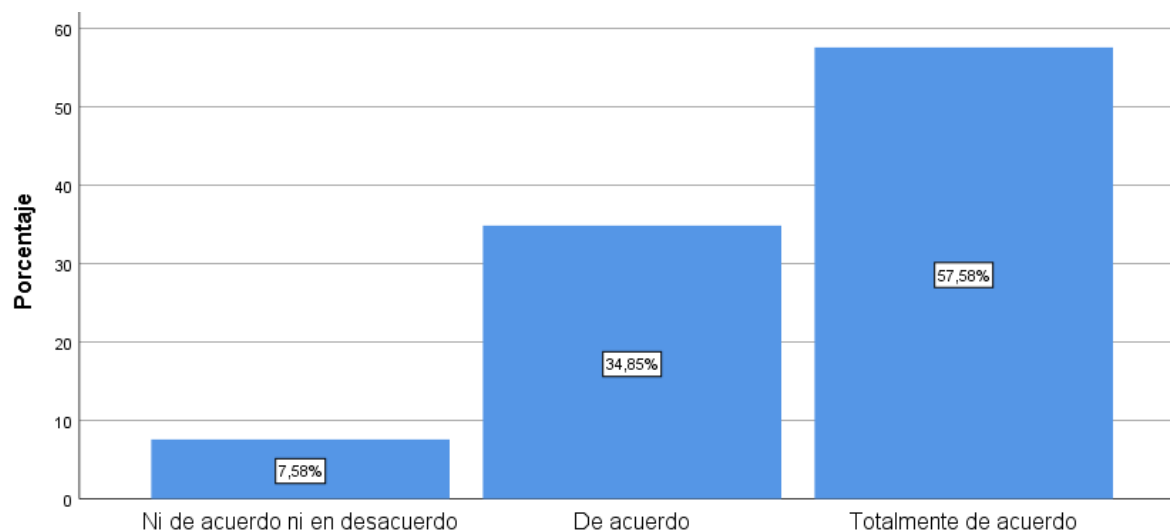
**Tabla 15**

*Opinión sobre la implementación de normas jurídicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7,6	7,6	7,6
	De acuerdo	23	34,8	34,8	42,4
	Totalmente de acuerdo	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Porcentaje sobre la estabilidad del trabajador*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 57.6% de los encuestados establecieron que el Estado no ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo.

#### 4.1.4. Dimensión Contrato de trabajo permanente

##### Resultado 7

¿Usted cree que la sanción al empleador por la desnaturalización de contrato de trabajo debe ser la estabilidad laboral del trabajador?

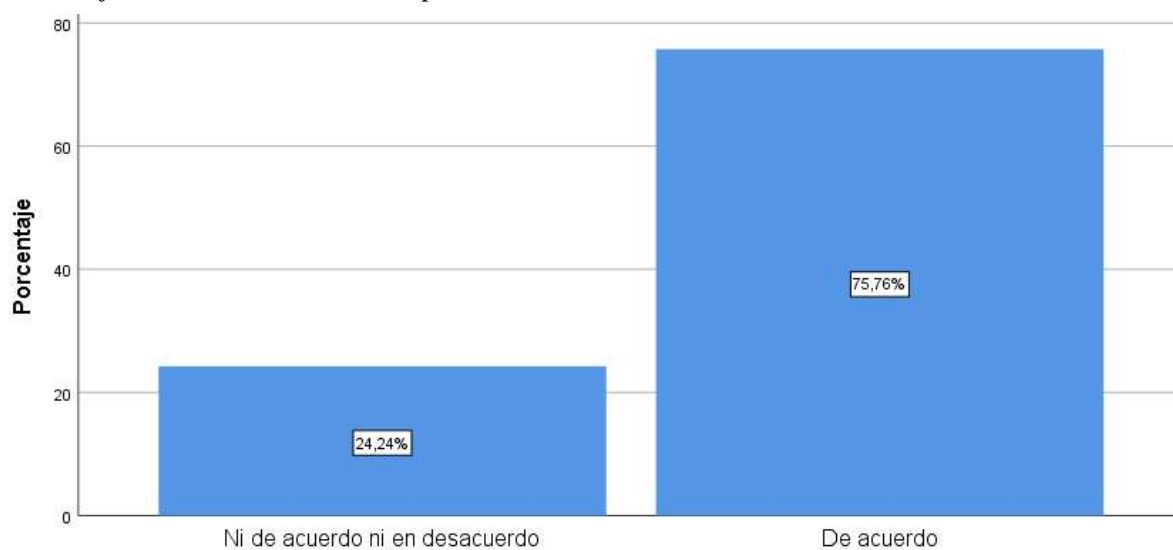
**Tabla 16**

*Opinión sobre la sanción al empleador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	24,2	24,2	24,2
	De acuerdo	50	75,8	75,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Porcentaje sobre la sanción al empleador*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 75.8% de los encuestados establecieron que la sanción al empleador por la desnaturalización de contrato de trabajo debe ser la estabilidad laboral del trabajador.

## Resultado 8

¿Usted cree que la sanción al empleador por la desnaturalización de contrato de trabajo debe ser la continuación del mismo, en beneficio del trabajador de manera directa?

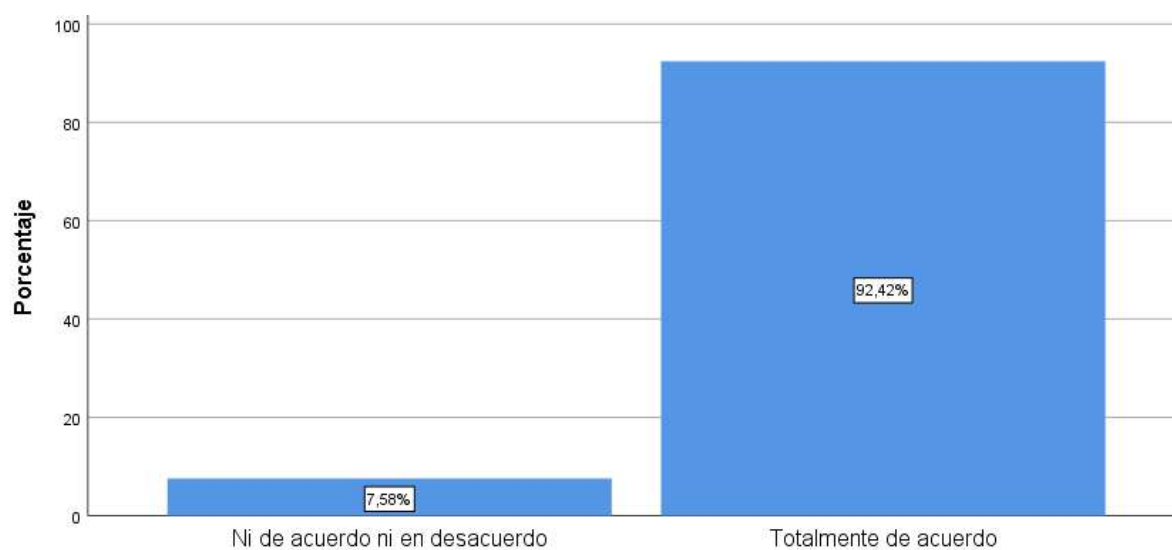
**Tabla 17**

*Opinión sobre la sanción al empleador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7,6	7,6	7,6
	Totalmente de acuerdo	61	92,4	92,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Porcentaje sobre la sanción al empleador*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 92.4% de los encuestados establecieron que la sanción al empleador por la desnaturalización de contrato de trabajo debe ser la continuación del mismo, en beneficio del trabajador de manera directa.

#### 4.1.5. Dimensión Desnaturalización

##### Resultado 9

¿Usted cree que las sanciones ante el reporte de desnaturalización de los contratos de trabajo deben tener efecto vinculante a favor del trabajador para una estabilidad laboral?

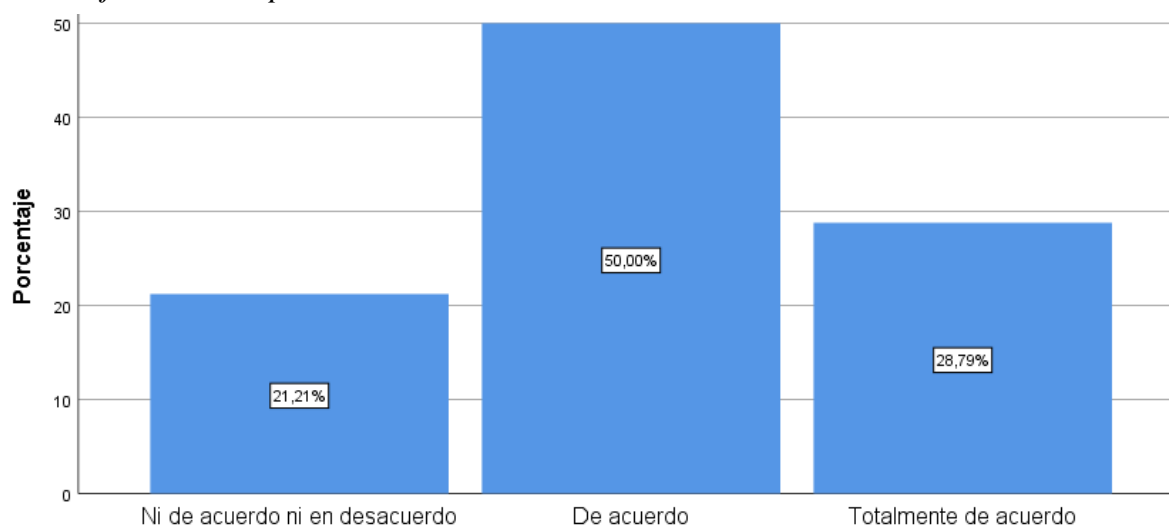
**Tabla 18**

*Opinión sobre el reporte de desnaturalización de los contratos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	21,2	21,2	21,2
	De acuerdo	33	50,0	50,0	71,2
	Totalmente de acuerdo	19	28,8	28,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 9**

*Porcentaje sobre el reporte de desnaturalización de los contratos*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 50% de los encuestados establecieron que las sanciones ante el reporte de desnaturalización de los contratos de trabajo deben tener efecto vinculante a favor del trabajador para una estabilidad laboral.

## Resultado 10

¿Usted cree que la sanción con efecto vinculante a favor del trabajador establecido por la SUNAFIL permitirá el respeto a los derechos fundamentales del trabajador?

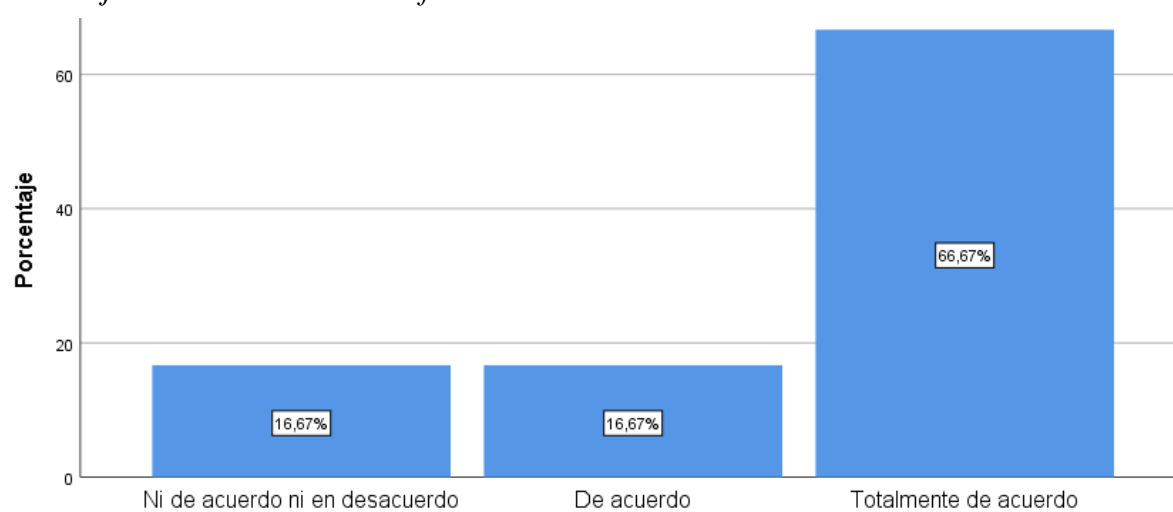
**Tabla 19**

*Opinión sobre la sanción con efecto vinculante*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	11	16,7	16,7	33,3
	Totalmente de acuerdo	44	66,7	66,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 10**

*Porcentaje sobre la sanción con efecto vinculante*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 66.7% de los encuestados establecieron que la sanción con efecto vinculante a favor del trabajador establecido por la SUNAFIL permitirá el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.



#### 4.1.6. Dimensión Tutela

##### Resultado 11

¿Usted cree que la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo consiste en el acceso a la justicia?

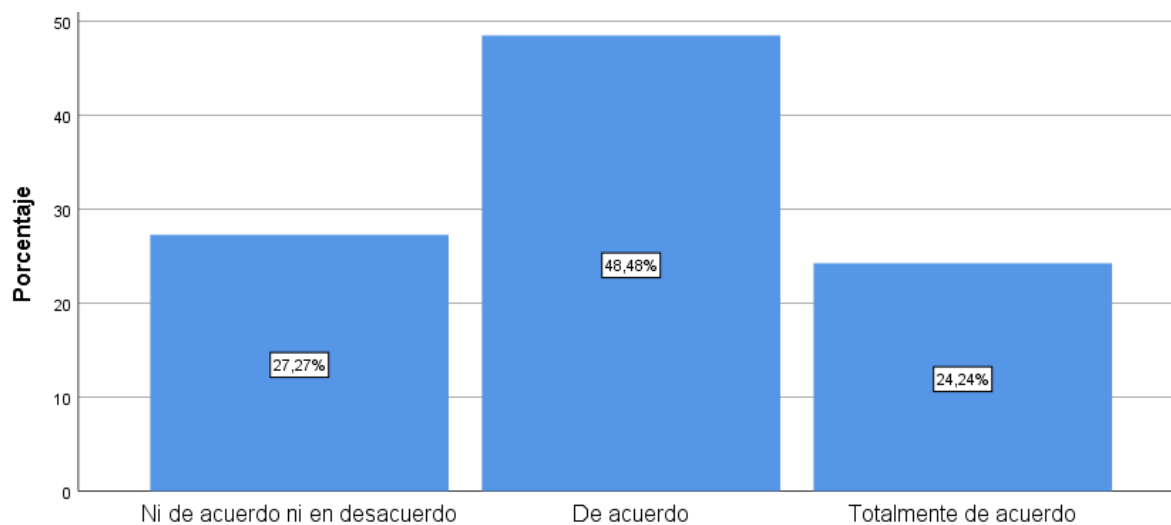
**Tabla 20**

*Opinión sobre la tutela de los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	27,3	27,3	27,3
	De acuerdo	32	48,5	48,5	75,8
	Totalmente de acuerdo	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 11**

*Porcentaje sobre la tutela de los trabajadores*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 48.5% de los encuestados establecieron que la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo consiste en el acceso a la justicia.

## Resultado 12

¿Usted cree que la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo consiste en la protección jurídica del trabajador?

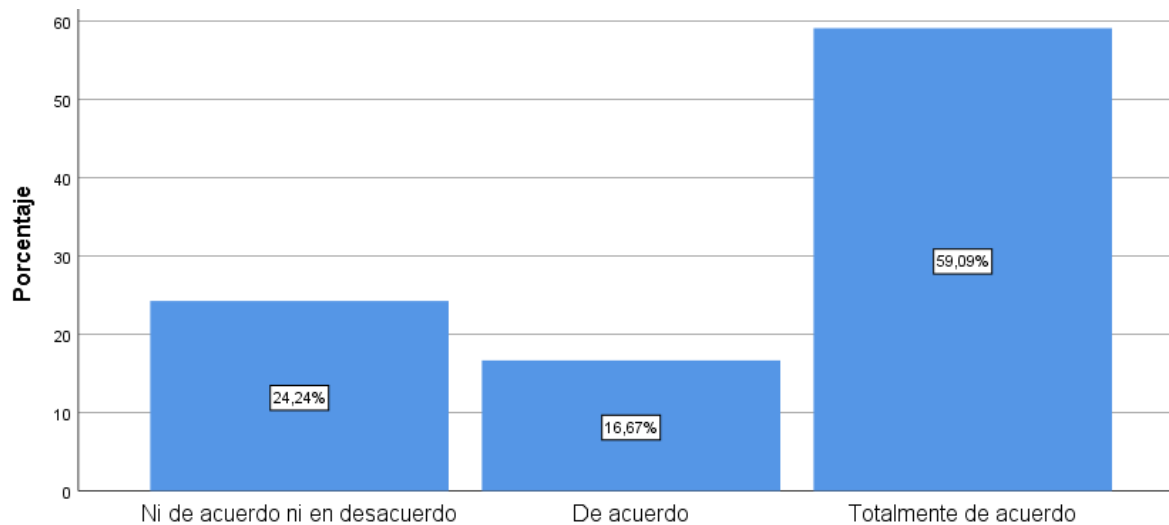
**Tabla 21**

*Opinión sobre la protección jurídica del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	24,2	24,2	24,2
	De acuerdo	11	16,7	16,7	40,9
	Totalmente de acuerdo	39	59,1	59,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 12**

*Porcentaje sobre la protección jurídica del trabajador*



*Nota.* En el gráfico se puede verificar que el 59.1% de los encuestados establecieron que la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo consiste en la protección jurídica del trabajador.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Se utilizó el análisis estadístico Chi-cuadrado (Análisis inferencial)

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### 4.2.1.1. Formulación de hipótesis estadísticas

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):**La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos negativos en el respeto a los derechos laborales, Huacho – 2021

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):**La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales, Huacho – 2021

**Tabla 22**

*Tabla cruzada Declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL \*Derechos laborales*

			Derechos laborales			
			Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL.	Totalmente en desacuerdo	Recuento	4	0	0	4
		Recuento esperado	,2	,4	3,4	4,0
		% del total	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%
	De acuerdo	Recuento	0	9	0	9
		Recuento esperado	,4	,9	7,7	9,0
		% del total	0,0%	10,1%	0,0%	10,1%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	76	76
		Recuento esperado	3,4	7,7	64,9	76,0
		% del total	0,0%	0,0%	85,4%	85,4%
Total	Recuento	4	9	76	89	
	Recuento esperado	4,0	9,0	76,0	89,0	
	% del total	4,5%	10,1%	85,4%	100,0%	

**Tabla 23*****Pruebas de chi-cuadrado***

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,439 <sup>a</sup>	1	,006		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	6,208	1	,013		
Razón de verosimilitud	7,586	1	,006		
Prueba exacta de Fisher				,009	,006
Asociación lineal por lineal	7,337	1	,007		
N de casos válidos	73				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 15,78.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Tabla 24*****Medidas simétricas***

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,319	,006
	V de Cramer	,319	,006
N de casos válidos		73	

*Nota.* Como  $p=006 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales, Huacho – 2021. El coeficiente V de Cramer = 425 nos indica que existe una muy alta asociación entre la variable independiente y la variable dependiente.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

##### 4.2.2.1. Formulación de hipótesis estadísticas

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** El reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL produce el reconocimiento de un contrato indeterminado.

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):** El reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL no produce el reconocimiento de un contrato indeterminado.

**Tabla 25**

*Tabla cruzada Reporte \*Derechos laborales*

			Derechos laborales			Total
			Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Reporte	Totalmente en desacuerdo	Recuento	4	0	0	4
		Recuento esperado	,2	,4	3,4	4,0
		% del total	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%
	De acuerdo	Recuento	0	9	0	9
		Recuento esperado	,4	,9	7,7	9,0
		% del total	0,0%	10,1%	0,0%	10,1%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	76	76
		Recuento esperado	3,4	7,7	64,9	76,0
		% del total	0,0%	0,0%	85,4%	85,4%
Total	Recuento	4	9	76	89	
	Recuento esperado	4,0	9,0	76,0	89,0	
	% del total	4,5%	10,1%	85,4%	100,0%	

**Tabla 26**

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,439 <sup>a</sup>	1	,003		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	6,208	1	,013		
Razón de verosimilitud	7,586	1	,006		
Prueba exacta de Fisher				,006	,003
Asociación lineal por lineal	7,337	1	,007		
N de casos válidos	73				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 15,78.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Tabla 27*****Medidas simétricas***

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,544	,003
	V de Cramer	,544	,000
N de casos válidos		73	

*Nota.* Como  $p=003 < a 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, El reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL no produce el reconocimiento de un contrato indeterminado. El coeficiente V de Cramer = 544 nos indica que existe una muy alta asociación entre la dimensión 1 y la variable dependiente.

### 4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

#### 4.2.3.1. Formulación de hipótesis estadísticas

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** Las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo producen eficacia.

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):** Las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no producen eficacia.

**Tabla 28**

*Tabla cruzada Sanciones \*Derechos laborales*

			Derechos laborales			Total
			Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Sanciones	Totalmente en desacuerdo	Recuento	4	0	0	4
		Recuento esperado	,2	,4	3,4	4,0
		% del total	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%
	De acuerdo	Recuento	0	9	0	9
		Recuento esperado	,4	,9	7,7	9,0
		% del total	0,0%	10,1%	0,0%	10,1%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	76	76
		Recuento esperado	3,4	7,7	64,9	76,0
		% del total	0,0%	0,0%	85,4%	85,4%
Total	Recuento	4	9	76	89	
	Recuento esperado	4,0	9,0	76,0	89,0	
	% del total	4,5%	10,1%	85,4%	100,0%	

**Tabla 29**

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	178,000 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	90,065	4	,000
Asociación lineal por lineal	88,000	1	,000
N de casos válidos	73		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

**Tabla 30*****Medidas simétricas***

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	1,414	,000
	V de Cramer	1,000	,000
N de casos válidos		73	

*Nota.* Como  $p=000 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, Las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no producen eficacia. El coeficiente V de Cramer = 1,414 nos indica que existe una alta asociación entre la dimensión 2 con la variable dependiente.



#### 4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

##### 4.2.4.1. Formulación de hipótesis estadísticas

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** El Estado ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo.

**Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):** El Estado no ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo.

**Tabla 31**

*Tabla cruzada Estado \*Derechos laborales*

		Derechos laborales		Total
		Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	
Estado	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	9
		Recuento esperado	5,1	3,9
		% del total	0,0%	10,1%
	De acuerdo	Recuento	49	28
		Recuento esperado	43,3	33,7
		% del total	55,1%	31,5%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	2
		Recuento esperado	1,7	1,3
		% del total	1,1%	2,2%
Total	Recuento	50	39	
	Recuento esperado	50,0	39,0	
	% del total	56,2%	43,8%	

**Tabla 32*****Pruebas de chi-cuadrado***

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,914 <sup>a</sup>	2	,001
Razón de verosimilitud	17,254	2	,000
Asociación lineal por lineal	6,617	1	,010
N de casos válidos	73		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,31.

**Tabla 33*****Medidas simétricas***

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,395	,001
	V de Cramer	,395	,001
N de casos válidos		73	

*Nota.* Como  $p=001 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, El Estado ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo. El coeficiente V de Cramer = 395 nos indica que existe una muy alta asociación entre la dimensión 3 con la variable dependiente.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa porque existe asociación, conforme al estadístico Chi.cuadrado, entre la variable independiente: Declaración de existencia de contrato de trabajo por la SUNAFIL y la variable dependiente: Derechos laborales.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen a nivel internacional Rivera (2015) y Martín (2015), quienes señalan que la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por el ente rector de protección al trabajador permite que los derechos laborales sean respetados; lo expresado es acorde con lo establecido en la presente investigación. Asimismo, guarda relación con lo establecido por los autores nacionales: Cueva (2018) y Ruíz (2016) quienes señalan que la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales. Lo expresado es acorde con lo establecido en la presente investigación.

Finalmente, conforme se ha demostrado en el análisis inferencial Chi-cuadrado, como  $p=006 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales, Huacho – 2021. El coeficiente V de Cramer = 425 nos indica que existe una muy alta asociación entre la variable independiente y la variable dependiente; con la que se confirman nuestras hipótesis planteadas. Se recomienda a los futuros investigadores que tomen en consideración los resultados alcanzados en la presente investigación.

## CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

1. La regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, permite el respeto a los derechos laborales, conforme se ha demostrado en los resultados, donde el 75.8% de los encuestados indicaron en ese sentido.
2. El reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL lamentablemente no estaría produciendo el reconocimiento de un contrato indeterminado, conforme se ha demostrados en los resultados, donde el 50% de los encuestados, indicaron en ese sentido.
3. Las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no hace denotar eficacia jurídica en la determinación de las sanciones, conforme se ha demostrados en los resultados, donde el 57.6% de los encuestados, indicaron en ese sentido.
4. Lamentablemente en los últimos años el Estado no ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo, conforme se ha demostrados en los resultados, donde el 59.1% de los encuestados, indicaron en ese sentido.

## 6.2 Recomendaciones

1. Establecer la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL a fin de permitir permite el respeto a los derechos laborales de los trabajadores.
2. Permitir ante la existencia de un contrato de trabajo determinado por la SUNAFIL se establezca el reconocimiento de un contrato indeterminado.
3. Establecer la eficacia jurídica de las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo.
4. Sugerir al Estado la implementación de normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo.

## REFERENCIAS

### BIBLIOGRÁFICAS

Andía, F. C. (2016). *El contrato de trabajo en la legislación nacional*. Lima: San Marcos.

Aparicio, G. (2018). *Los sujetos del contrato de trabajo*. Lima: Buho.

Arbildo, J. J. (2016). *La denaturalización de los contratos de trabajo*. Lima: Ideas.

Barrera, J. C. (2020). *La estabilidad laboral y el derecho fundamental a la libertad de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Barreto, A. (2017). *El contrato de trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Barrientos, C. A. (2017). *El contrato de trabajo y sus características*. Lima: Jurista Editores.

Bustamante, C. (2019). *El derecho a la estabilidad laboral*. Lima: Buho.

Cabrera, A. C. (2017). *El contrato y sus elementos*. Lima: San Marcos.

Cabrera, M. A. (2020). *Derechos laborales en el Perú*. Lima: San Marcos.

Carbajal, R. C. (2017). *La desnaturalización de los contratos de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Carrera, O. R. (2016). *El trabajo como derecho constitucional*. Lima: Instituto Pacífico.

Carrión, C. (2016). *El derecho a la estabilidad laboral*. Lima: San Marcos.

Cueva, R. M. (2018). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19825/Cueva\\_SRM.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19825/Cueva_SRM.pdf?sequence=1)

- Espinoza, R. A. (2016). *Estabilidad laboral*. Lima: Juristas Editores.
- Gómez, C. A. (2016). *El contrato de trabajo*. Lima: Grijley.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Jauregui, J. P. (2019). *El derecho a la estabilidad laboral*. Lima: San Marcos.
- Martín, M. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71036547.pdf>
- Meléndez, J. C. (2016). *La desnaturalización de los contratos de trabajo y la estabilidad laboral*. Lima: San Marcos.
- Méndez, M. C., & Díaz, A. C. (2018). *Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la municipalidad distrital de la esperanza - 2018*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36713/mendez\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36713/mendez_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mujica, N. (2014). *El derecho al trabajo como derecho fundamental y derecho constitucional*. Lima: Ideas.
- Rivera, C., & Andrés, G. (2015). *La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas Art. 53 C.P.de C.* Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2124/Riveracarolina2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Román, L. C. (2016). *El contrato de trabajo en la elgislación nacional peruana*. Lima: Ariel S.A.
- Rosas, B. (2016). *La estabiliadad laboral en los convenios internacionales*. España: Tecnos.

Ruíz, L. F. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*. Obtenido de [https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ\\_PACHECO\\_LUI\\_DES.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf)

Saldaña, R. A. (2018). *La estabilidad laboral*. Lima: San Marcos.

Tambraico, P. P. (2017). *La estabilidad laboral como derecho humano*. Lima: San Marcos.

Toyama, J. (2016). *El contrato de trabajo*. España: Tecnos.

Valverde, A. (2015). *La desnaturalización de los contratos*. Lima: San Marcos.

Vargas, P. J. (2015). *El contrato de trabajo*. Lima: A y C Ediciones.

Vega, C. E. (2016). *El contrato de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Velarde, C. H. (2016). *El derecho fundamental a la estabilidad laboral*. Lima: Grijley.



## ANEXOS

### Anexo A. Ficha técnica de los instrumentos utilizados

#### 1. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO 1

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Charlie Carrasco Salazar
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de tesis
- 1.3. Especialidad del validador: Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Título de la investigación: Regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL para el reconocimiento de derechos laborales, huacho - 2021
- 1.6. Autores del instrumento: Bartolome Espinoza Milagros Marilyn y Solorzano Granados Fernando Valentin

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

##### II. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

**Variables: Declaración de existencia de contrato de trabajo por la SUNAFIL y derechos laborales**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	<b>X</b>		
Ítem 2	<b>X</b>		
Ítem 3	<b>X</b>		

Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de las dos variables

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



*Charlie Carrasco Salazar*

Lugar y fecha: Huacho 8 de febrero de 2022

Firma del validador experto  
DNI. N° 40799023  
Teléfono N° 953564557

## 2. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO 2

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dra. Martha Rocío Gonzales Loli
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de tesis
- 1.3. Especialidad del validador: Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta
- 1.5. Título de la investigación: Regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL para el reconocimiento de derechos laborales, huacho - 2021
- 1.6. Autores del instrumento: Bartolome Espinoza Milagros Marilyn y Solorzano Granados Fernando Valentin

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

### II. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variables: Declaración de existencia de contrato de trabajo por la SUNAFIL y derechos laborales

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		

Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		

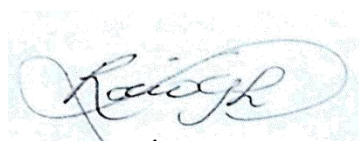
La evaluación se realiza de todos los ítems de las dos variables

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 90%.

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

**Lugar y fecha:** Huacho 8 de febrero de 2022



**MARTHA ROCÍO GONZALES LOLI**  
**DNI. N° 08196942**  
**Teléfono: 999923922**

## 2. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO 2

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Juan Ruvi Gave Maldonado
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de tesis – UNFV.
- 1.3. Especialidad del validador: Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta
- 1.5. Título de la investigación: Regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL para el reconocimiento de derechos laborales, huacho - 2021
- 1.6. Autores del instrumento: Bartolome Espinoza Milagros Marilyn y Solorzano Granados Fernando Valentin

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

### II. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variables: Declaración de existencia de contrato de trabajo por la SUNAFIL y derechos laborales

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		

Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		

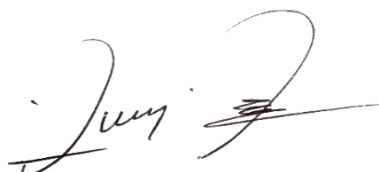
La evaluación se realiza de todos los ítems de las dos variables

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Huacho 08 de febrero de 2022



**JUAN RÚVI GAVE MALDONADO**  
DNI. N° 08880897  
Teléfono: 947022318

## Anexo B. Encuesta

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Buenos días/tardes la presente encuesta es con la finalidad de recopilar datos acerca de la “REGULACIÓN DE DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LA SUNAFIL PARA EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES, HUACHO – 2021”

#### INSTRUCCIONES

Marque con un (x) la alternativa que usted crea conveniente, se le recomienda responde con la mayor sinceridad posible. Las alternativas son: Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1).

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: Declaración de existencia de contrato de trabajo por la SUNAFIL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN N° 01: Reporte</b>						
1	¿Usted cree que la regulación de declaración de la existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales?					
2	¿Usted cree que el reporte de la existencia de un contrato de trabajo por la SUNAFIL no produce el reconocimiento de un contrato indeterminado?					
<b>DIMENSIÓN N° 02: Sanciones</b>						
3	¿Usted cree que las sanciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización de los contratos de trabajo deben establecer sanciones eficientes?					
4	¿Usted cree que las sanciones emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ante el reporte de desnaturalización en un contrato de trabajo no producen eficacia?					
<b>DIMENSIÓN N° 03: Estado</b>						
5	¿Usted cree que el Estado ha establecido políticas públicas adecuadas ante desnaturalización de los contratos de trabajo?					
6	¿Usted cree que el Estado no ha implementado normas jurídicas administrativas eficientes que permitan la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo?					

N°	VARIABLE DEPENDIENTE: Derechos laborales	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN N° 01: Contrato de trabajo permanente</b>						
7	¿Usted cree que la sanción al empleador por la desnaturalización de contrato de trabajo debe ser la estabilidad laboral del trabajador?					

N°	VARIABLE DEPENDIENTE: Derechos laborales	ESCALA				
		1	2	3	4	5
8	¿Usted cree que la sanción al empleador por la desnaturalización de contrato de trabajo debe ser la continuación del mismo, en beneficio del trabajador de manera directa?					
<b>DIMENSIÓN N° 02: Desnaturalización</b>						
9	¿Usted cree que las sanciones ante el reporte de desnaturalización de los contratos de trabajo deben tener efecto vinculante a favor del trabajador para una estabilidad laboral?					
10	¿Usted cree que la sanción con efecto vinculante a favor del trabajador establecido por la SUNAFIL permitirá el respeto a los derechos fundamentales del trabajador?					
<b>DIMENSIÓN N° 03: Tutela</b>						
11	¿Usted cree que la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo consiste en el acceso a la justicia?					
12	¿Usted cree que la tutela de los trabajadores frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo consiste en la protección jurídica del trabajador?					