



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**Escuela Académico Profesional de Derecho y
Ciencia Política**

Trabajo de Suficiencia Profesional

**Eficacia de la inspección laboral en materia de
desnaturalización de contratos de trabajo, Lima metropolitana,
2022. Resolución N° 414-2022-Sunafil/TLF-Primera sala**

Para optar el Título Profesional de Abogado

Estudiante: Bachiller Cárdenas Reynoso, Candy

Identificador ORCID del estudiante: 0009-0008-8473-690X

Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín

Identificador ORCID del asesor: 0000-0002-2916-7213

Línea de investigación: Sociedad y Transformación Digital

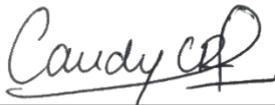
Sub-línea: Derecho Constitucional y Solución de Controversias

Lima-Perú
2023

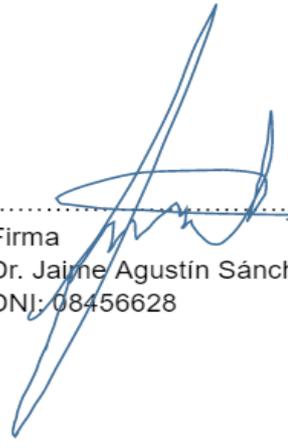
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, CARDENASREYNOSO CANDY egresada de la Facultad de Derecho y CienciaPolítica, declaro que el trabajo académico “EFICACIA DE LA INSPECCIÓN LABORAL EN MATERIA DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN LIMA METROPOLITANA, 2022. RESOLUCIÓN N° 414-2022- SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA” Asesorada por el docente: JAIME AGUSTÍN SÁNCHEZ ORTEGA DNI: 08456628, ORCID: 0000-0002-2916-7213 tiene un índice de similitud de DOCE (12%) con código verificable oid: 14912:242587491 en el reporte de originalidad del software Turnitin. Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma del estudiante Candy
Cárdenas Reynoso DNI:
70168858



Firma

Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega
DNI: 08456628

Lima, 21 de julio de 2023

Índice de contenido

Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	ii
Resumen	1
Abstract	1
I.- Introducción.....	2
II.- Presentación del caso jurídico	4
2.1 Antecedentes	4
2.2 Fundamentos del tema elegido	5
2.3 Aporte y desarrollo de la experiencia.....	9
2.3.1 Análisis de resultados del estudio del caso	10
III.- Discusión	15
IV.- Conclusiones.....	17
Referencias	19
Anexo 1 Reporte del Informe de similitud.....	25

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz apriorística.....	23
-----------------------------------	----

Índice de figuras

Ilustración 1: Resolución N° 414-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	24
----------------------------------------------------------------------	----

Dedicatoria

Con mucho orgullo a mis padres Cestrina Reynoso y Faustino Cárdenas y mis hermanas Aida y Heimy quienes me apoyaron incondicionalmente y me brindaron sus consejos, coraje y valentía y así tomar las mejores decisiones y continuar con cada etapa de mi vida.

Agradecimiento

A San Judas Tadeo quien sostiene y guía mi camino e hizo posible este logro tan anhelado.

A la Universidad Privada Norbert Wiener que me permitió con gran ilusión estudiar una carrera universitaria y adquirir todos los conocimientos que forjan en mí a la profesional que soy.

Al doctor Jaime Sánchez por brindarme las herramientas, conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo de esta investigación.

A mis valiosas amigas, Tania, Celia, Gisel y Verónica quienes con su apoyo y palabras de aliento hicieron que cumpliera este logro.

Eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo en Lima metropolitana, 2022. Resolución N° 414-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Effectiveness of labor inspection in terms of denaturalization of employment contracts in metropolitan Lima, 2022. Resolution No. 414-2022-SUNAFIL/TFL-First Chamber

Derecho Constitucional y Solución de Controversias
Bachiller Cárdenas Reynoso, Candy
Correo: care.candy.18@gmail.com
0009-0008-8473-690X
Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Norbert Wiener

Resumen

El aumento significativo del mal uso de los contratos modales en el Perú representa la inobservancia de los principios de causalidad, continuidad y primacía de la realidad, lo que provoca su desnaturalización. Para remediar este hecho, la Autoridad administrativa de trabajo cumple con el rol fundamental de fiscalizar a las empresas y de ser el caso impone multas ante las infracciones cometidas. **Objetivo**, determinar la eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo en Lima metropolitana, 2022. **Metodología**, se empleó el enfoque cualitativo y método inductivo, nivel exploratorio y descriptivo y se utilizó el diseño de estudio de caso. **Resultados**, la inspección del trabajo es una institución que, dentro de sus competencias, lleva a cabo actuaciones inspectivas que van más allá de las actuaciones que podría realizar un tribunal judicial, contribuyendo de esta manera a una efectiva fiscalización y cumplimiento de las disposiciones legales. **Conclusiones**, la inspección laboral en materia de desnaturalización surge como un mecanismo de externalización del derecho del trabajo encargado de velar por el cumplimiento de las normas y en consecuencia la protección de los trabajadores.

Palabras claves: derecho laboral, trabajador, contrato de trabajo, desnaturalización, sistema inspectivo

Abstract

The vertiginous increase in the misuse of modal contracts in Peru represents the non-observance of the principles of causality and continuity, as well as the principle of primacy of reality causing the distortion of contracts and to remedy this fact the Administrative Labour Authority supervises and, if necessary, imposes fines for the

infracciones committed. Objective, to determine the effectiveness of labor inspection in terms of denaturalization of employment contracts in metropolitan Lima, 2022. Methodology, we worked with a qualitative approach and inductive method, the naturalistic paradigm aligned with the case study was developed, in addition the data collection technique was applied based on doctrinal analysis, documentary and bibliographic review. As a result, the labour inspectorate is an institution which, within its competences, carries out inspection actions that go beyond the actions that could be carried out by a judicial court, thus contributing to effective supervision and compliance with legal provisions. Conclusions, labor inspection in the field of denaturation emerges as a mechanism of outsourcing of labor law responsible for ensuring compliance with legal provisions and the protection of workers.

Keywords: labor law, worker, employment contract, denaturalization, inspection system

I.- Introducción

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, establece en el Convenio sobre la inspección del trabajo, en el artículo 3, que el Sistema inspectivo estará encargado de a) proteger el ejecución de la normativa legal relativa a la protección de los trabajadores y a las condiciones de trabajo (...) b) proporcionar información técnica y asesoramiento a trabajadores y empleadores sobre los medios más eficaces para dar cumplimiento a las normativas legales y c) informar de los abusos o deficiencias a las autoridades competentes (...) (Convenio 81, 1947). Es decir, este convenio establece facultades a los inspectores para adoptar medidas de investigación y de encontrarse infracciones a la normativa laboral permite sancionar.

A nivel nacional, según el Boletín estadístico del III trimestre del año 2022 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante SUNAFIL, informa que, al tercer trimestre del 2022 se finalizaron con 36,048 inspecciones originadas por denuncias reflejando un crecimiento de 8% respecto al segundo trimestre del año. Además, 4,005 denuncias fue el promedio mensual de las órdenes finalizadas. Por consiguiente, se puede inferir que trimestre a trimestre los trabajadores presentan una mayor cantidad de denuncias por conductas infractoras relacionadas a las materias de normativa sociolaboral, en adelante (NSL), seguridad y salud en el trabajo, en adelante (SST); así como también en derechos fundamentales.

En ese orden de ideas, la motivación que desarrolló el presente trabajo proviene de la existencia, en la realidad actual, de cientos de trabajadores y/o ex trabajadores que acuden a la SUNAFIL solicitando justicia ante actos infractores por parte de su empleador o ex empleador precisando que realizan o realizaron labores para una

empresa sin un contrato de trabajo, sin firmar la renovación del mismo y que realizan labores propias del núcleo de la empresa o actividades que son permanentes. Es por ello, el motivo de justificación del tema de investigación y en consecuencia se formula el siguiente **problema general**: ¿Cuáles serían los efectos de la eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo, Lima metropolitana, 2022? y **problemas específicos** (ver tabla 1)

En ese sentido, de acuerdo con los datos extraídos de la investigación de (Jaramillo y Campos, 2019b) precisan que el 90% de los contratos de trabajo en el Perú son determinados y alrededor del 2,8% se convirtieron a indeterminado; en consecuencia, como afirma (Jaramillo y Campos, 2019a), se refleja que efectivamente existe una segmentación en el mercado laboral con preponderancia en los contratos modales. Bajo estas premisas, el presente trabajo de investigación resulta de suma importancia ya que se evidenció la situación actual de la contratación laboral en Perú, es decir, que en muchos casos las empresas convienen contratos de trabajos sujetos a modalidad; contratos que de acuerdo con Leyva De Amat (2021) solo pueden celebrarse bajo ciertas condiciones y requisitos, relacionadas al principio de causalidad. Finalmente, con esta investigación, se permitió conocer las competencias y facultades de la SUNAFIL frente a los hechos de desnaturalización; esto es, el procedimiento realizado por los inspectores con la finalidad de investigar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

En relación a la **justificación práctica**, el presente informe analizó la situación actual laboral de muchos trabajadores que celebran contratos modales, estos sin completar los requisitos descritos en la norma, y como la inspección laboral fiscaliza que los empleadores contraten a los trabajadores de acuerdo a sus funciones y en relación con las actividades del núcleo de la empresa. Como **justificación teórica** se determinó la efectividad de la inspección laboral frente a las denuncias sobre desnaturalización de contratos de trabajo, en adelante (DCT) y se analizó las actuaciones inspectivas que realizan los inspectores en concordancia a los principios y protocolos que rigen el sistema inspectivo. Como **justificación metodológica** la presente es de enfoque cualitativo, se utilizaron instrumentos de análisis documental mediante las normas, doctrina, principios y protocolos, así como diversos temas de investigación que coadyuvaron en determinar la eficacia de la inspección laboral.

El **objetivo general** de este informe es determinar la eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo en Lima metropolitana, 2022 , asimismo se tiene como **objetivos específicos**: (ver tabla 1)

II.- Presentación del caso jurídico

2.1 Antecedentes

En el contexto internacional en España, respecto de la variable (DCT), se tiene a García (2022) en su artículo científico analizó uno de los temas importantes de la reforma laboral Española relacionado al mercado español respecto a la reducción de la temporalidad; la metodología utilizada es de enfoque cualitativo y método deductivo; *resultado*, la reforma laboral reordena las modalidades de contratación y en referencia al tipo determinado los clasifica en contratación temporal imprevisible y previsible, de duración determinada y con objetivos específicos y *concluye*, que existen distintas modalidades y sub modalidades de contratación temporal, suscitando en la norma ambigüedad en su regulación, para ello la reforma laboral apunta a un cambio en el uso de la contratación temporal. Con la reforma el legislador pretende terminar con la precariedad laboral y evitar desnaturalizar los contratos fijos-discontinuos.

En México, sobre la variable inspección laboral, Mendizábal (2019) desarrolló un artículo científico, con enfoque cualitativo y método comparativo, realiza un estudio de derecho comparado respecto a la inspección de trabajo en 5 países (Argentina, Costa Rica, Colombia, México y Uruguay), planteó como *objetivo* analizar la inspección de trabajo como la autoridad que coadyuva en cumplir los derechos de los trabajadores sin requerir de un tribunal; *resultado*, la inspección de trabajo es un instrumento de exteriorización del derecho laboral sustentado en la ley máxima de cada país y *concluye*, que los cinco países analizados tienen en su legislación las siguientes funciones inspectivas: dirección, penalidad, prevención y asesoramiento, generación de información e informar de las deficiencias a las autoridades competentes.

En el contexto nacional sobre la variable (DCT), se tiene a Leyva De Amat (2021) en su tesis de maestría, enfoque cualitativo y método inductivo, analiza el régimen regulatorio de los contratos de trabajo indeterminado frente al predominio de la contratación determinada, planteó como *objetivo* analizar las causas que coadyuvan a que la contratación temporal sea mayoritaria en el sector privado formal, bajo el reglamento laboral flexibilizador; *resultado*, a nivel de contratación laboral, tres de cada cuatro trabajadores formales del sector privado celebraron contratos temporales que es una opción legal, pero que ha generado por el contrario afectación o vulnerabilidad a los trabajadores y *concluyó*, que para evitar el uso fraudulento de las contrataciones temporales se debe establecer mecanismos de incentivo para los empleadores en la medida que cumplan con la normativa laboral en su integridad.

Asimismo Toro (2019) en su tesis de maestría, metodología enfoque mixto predominantemente cualitativo, método inductivo-deductivo y utilizó la técnica de

recolección de información de entrevistas; planteó como *objetivo* determinar el empleo correcto del artículo 77° del Texto Único Ordenado, en adelante TUO, del D.S. 728 cuando los contratos sujetos a modalidad son desnaturalizados por simulación o fraude; *resultado*, el conocimiento y una correcta aplicación de la normativa laboral brindará solución a las situaciones de desnaturalización y *concluyó*, que la simulación de trabajo se produce mediante la celebración de un contrato modal, siendo en realidad su finalidad distinta, el fraude laboral; ante ello las entidades competentes laborales desempeñan un rol importante en la supervisión del cumplimiento normativo laboral empleando el principio de primacía de la realidad, en adelante (PPR), en todos los casos.

Finalmente, en su tesis de maestría Bravo (2017) realizó una investigación empírica, utilizó la metodología de enfoque cualitativo y cuantitativo y método analítico, planteó como *objetivo* determinar las causales de contravención a la estabilidad laboral así como establecer la relevancia del principio de causalidad; *resultado* las principales causas que vulneran la estabilidad laboral radica en la disminución de gastos operativos y una mayor rentabilidad financiera, es decir que las empresas optan por usar de manera fraudulenta contratos modales por conveniencia, existiendo una desnaturalización de los mismos, puesto que los trabajadores estarían realizando labores de naturaleza permanente vinculadas al núcleo del negocio y *concluyó*, que en el mercado social de trabajo ha incrementado el uso excesivo de los contratos temporales en lugar de los indefinidos lo que ha afectado la estabilidad del trabajador y su derecho a la promoción del empleo.

2.2 Fundamentos del tema elegido

La inspección del trabajo es una de las labores más importantes para fortalecer la legislación constitucional y laboral, hacerla cumplir y ser un medio eficiente para descubrir infracciones en los derechos laborales siguiendo directrices internacionales y nacionales que tiene por finalidad proteger y promover el trabajo digno y oportuno bajo igualdad de condiciones, respeto por el trabajo y la dignidad humana.

Según Gonzales et al. (2021) el paradigma de la investigación cualitativa señala que su estructura no es lineal ni anticipatoria sino que se manifiesta en el desarrollo de la investigación a través de un proceso inductivo en el que se reconstruye la realidad del objeto de investigación a partir de su entorno natural, es así que el investigador comprende la realidad a través de la construcción de significados usando su propia recolección de datos y por lo tanto permite resultados integrales e implican una interpretación profunda de las situaciones a investigar (Córdova, 2017).

En una investigación es oportuno tener varios métodos de fuentes de información y recolección de datos, para obtener calidad en los resultados. Para (Córdova, 2017; Hernández et al, 2014) la triangulación de datos se fundamenta en el uso de diferentes

fuentes y métodos de recolección que coadyuvan a aumentar la calidad y fortalecimiento del estudio cualitativo. Es decir, que la triangulación permite observar desde diferentes ángulos un problema verificando los datos obtenidos y comparando cada uno de ellos, para finalmente incrementar la validez y consistencia de los resultados de la investigación.

Según Carrasco (2017) el derecho constitucional es una disciplina jurídica central del sistema legal que estudia el origen, validez y aplicación de las normas constitucionales en relación al poder normativo del estado (autoridad) y la prioridad de la dignidad humana y sus derechos fundamentales (libertad). Facilitando el conocimiento y entendimiento de las normas jurídicas relacionadas a las instituciones y organismos nacionales vitales de un estado (García, 2010).

Como plantea Montoya (2019) el derecho del trabajo es una especialidad que se originó de la discrepancia económica evidente entre la relación laboral empleador y trabajador, es decir el desequilibrio que significa que los empleadores presionan a sus empleados, dejándolos en situaciones precarias y degradantes para realizar sus labores. En este contexto las normas laborales cumplen una doble función: la primera protectora del trabajador y la segunda de racionalización del conflicto entre capital y trabajo manteniendo el orden social establecido (Arce, 2008, como se citó en Canelo, 2018).

Citando a Arévalo (2021) el contrato de trabajo es una expresión de la voluntad de dos partes, la primera denominada trabajador, el cual se compromete a brindar sus servicios de forma personal y subordinada y la segunda denominado empleador, el cual se obliga a pagarle a cambio una remuneración. Asimismo, el Poder judicial a través de la Casación Laboral 321-2017-Lima, menciona que para validar la existencia de un contrato de trabajo y ser objeto de la regulación del derecho del trabajo, este debe contener tres elementos esenciales: a) prestación personal de servicios b) la remuneración y c) la subordinación; además se presume que la celebración del contrato de trabajo es de naturaleza temporal.

Para Ferro (2019) los contratos sujetos a modalidad se determinan como una contratación atípica y exclusivamente se celebran cuando existe una causa objetiva que justifique dicha contratación, esto es que se sustentan en el principio de causalidad; por lo que, para su validez deberá cumplir con ciertos plazos, formalidades, requisitos y condiciones especiales, caso contrario causaría su ilicitud como señala Aguayo (2021). En síntesis, los contratos modales responden a la esencia de las labores desarrolladas por el trabajador y la necesidad que busca satisfacer el empleador.

Serrano (2020) define al sistema inspectivo como el principal instrumento estatal en la planificación, promoción y fomento de una cultura preventiva que abarca todos los

campos de su competencia: remuneración, relaciones laborales, condiciones de trabajo, (SST) y materias conexas al empleo y la seguridad social. En ese sentido, de acuerdo con De Lama (2022) la inspección de trabajo permite la identificación de inobservancia a la normativa laboral con la finalidad de buscar soluciones y de no ser posible imponer sanciones.

El Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante el Tribunal) según Toyama (2021) tiene como principal característica ser un órgano rector que resolverá en última instancia las inspecciones laborales, contribuirá desde diferentes ámbitos al sistema de inspección y principalmente unificará criterios normativos, con la capacidad de crear precedentes vinculantes que contribuirán a realizar mejores actuaciones inspectivas y finalmente solo será competente cuando se haya interpuesto el recurso de revisión (Arce, 2020, como se citó en Bao, 2022).

En el cumplimiento de las labores inspectivas, los inspectores están facultados para efectuar actuaciones inspectivas, según Meza (2017) estas son diligencias precedentes al procedimiento administrativo sancionador, en adelante PAS, cuya finalidad es cumplir con las disposiciones vigentes en (NSL) y (SST), caso contrario de verificar algún incumplimiento se debe adoptar las medidas necesarias. Además, de acuerdo con la Ley N° 28806 en su art. 11 las actuaciones inspectivas se pueden ejecutar a través de requerimientos de información, visitas inspectivas, requerimiento de comparecencia o comprobación de datos.

Como señala Espinoza (2018), las visitas inspectivas se realizan en cualquier momento sin previo aviso y lo pueden realizar uno o varios inspectores y puede durar el tiempo que sea necesario; el requerimiento de comparecencia exige al sujeto inspeccionado aportar con la documentación que se necesite en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones oportunas; las comprobaciones de datos verifican los antecedentes o información necesaria con la finalidad de constatar el cumplimiento de las (NSL) y finalmente, el requerimiento de información que se realizan a través de las casillas electrónicas son una nueva modalidad de actuaciones inspectivas.

En esa misma línea, culminada la etapa de las actuaciones inspectivas, el inspector podrá disponer medidas inspectivas siempre y cuando se constate infracciones a la (NSL) y/o (SST), es así que según Díaz (2023) menciona que la finalidad del proceso inspectivo no debe orientarse a imponer sanciones sino brindar una oportunidad al empleador para que subsane cualquier infracción, para ello se adoptaran medidas inspectivas. El art. 14 de la Ley 28806 desarrolla tres tipos de medidas: recomendación, advertencia y requerimiento, cada una con objetivos distintos.

Las medidas de requerimiento, en palabras de Chamorro (2020), son órdenes dispuestas por el inspector de trabajo cuya finalidad es avalar la ejecución de las normas laborales, así como en materia de (SST) previo estudio de los hechos y documentos expuestos. Las medidas de requerimiento pueden consistir en ordenar al empleador el registro de trabajadores en planilla, pago de las remuneraciones o beneficios sociales pendientes, disponer que un contrato sea de naturaleza permanente, establecer la estabilidad del trabajador, entre otros.

Para Paucara (2019) el principio de causalidad se aplica en el derecho laboral como la justificación a admitir medidas extraordinarias frente a la regla general sobre la base de una causa objetiva, legítima y legal; en tal sentido, los contratos de duración determinada deben detallar de manera explícita la justificación de su legalidad, si corresponden a actividades ordinarias o permanentes. Por lo tanto, como expresa Kuddo (2018), un trabajador puede ser considerado temporal, previo acuerdo escrito con el empleador, cuando su finalización está determinada por condiciones objetivas como una fecha específica, la culminación de una tarea o el regreso de un empleado reemplazado.

El principio de continuidad según Pacheco (2015) es la consecuencia del principio de causalidad en virtud de garantizar la duración del contrato de trabajo mientras exista la causa que lo originó. En ese sentido, el principio de continuidad refuerza una regla de estabilidad que impone limitaciones a la contratación temporal y determina una mayor rigidez para la extinción unilateral por parte del empleador. En consecuencia, según Chanamé (2021) las definiciones del principio de continuidad recaen en la idea de duración o permanencia del vínculo laboral, por lo que supone garantizar la estabilidad del trabajador

Según Canelo (2018) el (PPR) establece que cuando en la relación jurídica entre los hechos y los documentos formales es contradictoria o incompatible, los documentos formales están por debajo de los hechos. Por ejemplo, en palabras de Neves (2018), cuando se celebra un contrato a plazo determinado que oculta una prestación de servicios a plazo indefinido, en este caso se configuraría la desnaturalización del contrato modal debido que la realidad del objeto del contrato desvirtúa el mismo documento.

Del Águila y Ríos (2019) mencionan que, en el ámbito del derecho laboral, la (DCT) consiste en simular una relación mediante el uso fraudulento de figuras civiles y comerciales; este también es el caso si un empleador utiliza otro tipo de contrato de trabajo para ocultar la relación laboral existente, evitando mayores costos laborales. Además, con el aumento en la contratación temporal, estos pierden su esencia y

naturaleza perjudicando la estabilidad del ingreso al empleo que minimizan la contratación indeterminada conforme lo indica Paucara et al. (2019)

Para Summers (2018) la estabilidad laboral es un derecho que otorga a todos los trabajadores conservar indefinidamente su trabajo y declarar el desempleo solo por razones predeterminadas en la norma; además se manifiesta como un principio que otorga un carácter constante a la relación empleador – trabajador, cuya desvinculación solo puede efectuarse únicamente por: la voluntad del trabajador y en casos especiales por parte del empleador y en casos de infracciones graves o condiciones distintas al interés de los sujetos de la relación que hacen inviable la continuidad (Cueva, 1984, como se citó en Quiñones, C. y Rodríguez, S., 2015)

La teoría de la segmentación del mercado laboral, según Fernández (2012), se define como la división del mercado en dos segmentos el primario y el secundario, en el cual los trabajadores tienen diferentes opciones laborales: en el mercado primario representado por la estabilidad y el secundario, por la inestabilidad. De acuerdo con esta teoría, (Adolfsson et al., 2022) precisa que, de los hallazgos encontrados los trabajadores con contratos temporales tiene menos seguridad laboral a comparación de los trabajadores permanentes; además, los trabajadores temporales tienen menor oportunidad de adquirir habilidades específicas de la empresa lo que reduce la posibilidad futura de volver a ser empleados.

2.3 Aporte y desarrollo de la experiencia

Metodología. El **paradigma naturalista**, según (Córdova, 2017; Gonzales et al. 2021), señalan que la investigación cualitativa genera resultados nuevos y objetivos a través de la reconstrucción de la realidad del objeto a investigar a partir de su entorno natural, en relación con la interpretación de los objetivos determinados. El **tipo** de investigación es básica y de enfoque cualitativo, según Hernández et al. (2014), el propósito fundamental es producir conocimientos o elaborar resultados, mediante la comprensión de los fenómenos a través de la recolección y análisis de datos con la finalidad de mejorar las preguntas de investigación o descubrir nuevas cuestiones en el proceso de la interpretación. De acuerdo con Córdova (2017), el **método** empleado es inductivo, ya que, se desarrollan teorías y conceptos por medio del análisis de los hechos particulares recogidos de la realidad y sus participantes. El **nivel** aplicado es exploratorio, conforme a Ñaupas et al. (2018), se da inicio con la búsqueda de información con el propósito de formular el problema, así como el nivel descriptivo, que desarrolla una investigación de segundo nivel y posibilita recopilar características, propiedades, aspectos o dimensiones que permitirán finalmente una investigación más precisa y con mayor profundidad.

La **técnica de recogida de datos**, de acuerdo con (Useche et al., 2019) implica recopilar y organizar datos relevantes sobre las variables del objeto de investigación, que permitan una mejor comprensión del tema; para ello se utilizó el análisis documentario, estudio exhaustivo de textos y documentos. El **diseño** utilizado es el estudio de caso, según Bernal (2010), el objetivo es investigar en profundidad o en detalle una unidad de análisis específica; además, como señaló López (2013), es una importante herramienta de investigación dirigida a comprender el desarrollo de los fenómenos en un contexto social. En este sentido, según (Mendoza y Llaxacondor, 2016), mencionan que se trata de una estrategia empírica, focalizada y exhaustiva que utiliza distintas fuentes de información; para ello, se analizaron los resultados de la Resolución N° 414-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

El aporte del doctrinario de Leyva (2021) en su tesis de maestría fue relevante en el desarrollo del informe, aportando investigación a la realidad problemática y como primera fuente de información relacionado a las categorías y subcategorías desencadenando el rumbo de la investigación y posterior discusión, esto relacionado con lo aportado por la investigación en sus tesis de maestría de Bravo (2017) y Toro (2019) referente a la aplicación de los principios que dan origen a la inspección laboral y ante el incumplimiento originan la desnaturalización.

La investigación se conformó en dos etapas: a) se realizó una búsqueda relevante respecto a la realidad problemática, doctrinas, teorías y normativa en las diversas plataformas de acceso abierto (Alicya Concytec, Scielo, Redalyc, repositorios de universidades, entre otros) y b) se realizó el análisis del estudio del caso aplicando la triangulación de los datos obtenidos en la primera etapa relacionado a las categorías y subcategorías, con la finalidad de establecer los resultados y conclusiones.

2.3.1 Análisis de resultados del estudio del caso

Caso: Resolución N° 414-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Respecto al análisis de los resultados en el caso se contrastó con las categorías y subcategorías.

Problema general: ¿Cuáles serían los efectos de la eficacia de la inspección laboral en materia de (DCT)?

Objetivo general: Determinar la eficacia de la inspección laboral en materia de (DCT).

En el presente caso, el Tribunal mediante recurso de revisión analizó las conductas infractoras incurridas por el impugnante (Universidad Peruana de los Andes); la primera por no cumplir con las disposiciones relacionadas con la contratación modal y la

segunda por no cumplir con la medida de requerimiento. Respecto a la desnaturalización, el impugnante contrató al señor Marco Antonio Meza Farfán (en adelante el trabajador) para el puesto de secretario docente de forma continua bajo un contrato a plazo determinado desde el año 2014, siendo su última renovación de contrato desde el 01 de agosto al 31 de diciembre de 2018. Sin embargo, a la fecha de la visita inspectiva (09 de enero de 2019) el trabajador estaba laborando en el centro de trabajo sin ningún tipo de contrato o renovación del mismo. Según el TUO del Decreto legislativo N° 728, en adelante D.L. N° 728, artículo 4 que establece que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados constituyen una contratación a plazo indeterminado, caso contrario para celebrar contratos de naturaleza temporal se debe expresar las causas objetivas siguiendo los requisitos que establece la ley. Mediante una medida de requerimiento se solicita al impugnante el cumplimiento de la (NSL), esto es registrar al trabajador en planilla bajo un contrato de trabajo indeterminado presentando documentación idónea que corrobore lo solicitado. Por otro lado, el impugnante argumenta que los supuestos de desnaturalización no resultan aplicables para el caso de docentes universitarios debido a que, según la Ley Universitaria N° 30220, los docentes contratados se rigen bajo esta ley y debe de aplicarse lo indicado en el numeral 80.3, que en síntesis señala que las universidades pueden contratar a docentes mediante contratos a plazo determinado, además que la admisión a la carrera docente se realiza mediante concurso público de méritos según lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley antes citada, por lo que no corresponde suscribir un contrato de trabajo indeterminado. Bajo estas consideraciones, el Tribunal argumentó que de acuerdo con los hechos constatados en el Acta de Infracción realizadas durante las actuaciones inspectivas, la controversia no es si la impugnante puede o no contratar docentes a plazo determinado, sino que el trabajador se encontraba laborando en el centro de trabajo sin contrato o renovación de por medio; por consiguiente, al no haber acreditado celebrar un contrato de trabajo de naturaleza temporal vigente con el trabajador, la impugnante está incurriendo en las infracciones antes descritas.

En ese sentido, la inspección laboral efectuó correctamente el procedimiento inspectivo (actuaciones inspectivas y procedimiento sancionador) para dar cumplimiento a la (NSL) y no solo se basó en las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino que evaluó nuevamente el material probatorio y alegatos presentados confirmando las infracciones cometidas por el impugnante. Por consiguiente, frente a la materia de desnaturalización resultó eficaz debido a que se agotaron los medios inspectivos necesarios, resultando como efecto principal que la Administración pública actúe mediante sus competencias y efectúe el cumplimiento de las normas laborales y

finalmente, como efecto secundario brindar protección a los trabajadores que acuden a la SUNAFIL ante incumplimiento de sus derechos.

Categoría 1: Inspección laboral

Subcategoría 1- Actuaciones inspectivas

Problema específico 1: ¿Cuáles son los resultados de las actuaciones inspectivas frente a la (DCT)?

Objetivo específico 1: Analizar los resultados de las actuaciones inspectivas frente a la (DCT).

Durante la etapa de actuaciones inspectivas, los inspectores comisionados tienen la facultad de realizar diligencias previo al inicio del PAS para comprobar el cumplimiento de las normas vigentes y poder adoptar las medidas necesarias, en este caso el inspector realizó varias visitas inspectivas al centro de trabajo, entre ellas la visita realizada con fecha 09 de enero de 2019 encontrando al trabajador dentro de las instalaciones realizando sus labores cotidianas, ante este hecho se solicitó el control de asistencia para determinar cuántos días después de la fecha del vencimiento del contrato el trabajador continuaba laborando; es así, que se observó que el trabajador firmó su asistencia desde el 03 al 09 de enero de 2019 en horario laboral de 9:00 a 13:00 y 14:00 a 18:00 horas. Además de las visitas inspectivas se notificó al impugnante requerimientos de comparecencia con la finalidad de brindar información del trabajador, así como del historial de contratos, registros de las funciones, boletas de pago y propuestas de renovación de contratos. Terminada la etapa investigativa, el inspector determinó que el impugnante cometió infracciones a la (NSL) tipificada en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, en adelante LGIT aprobado por D.S. N° 019-2006-TR numeral 25.5 del artículo 25 y en el literal a) del artículo 77 del TUO del D.L. N° 728, por consiguiente, a través de la medida de requerimiento se solicitó al impugnante la inscripción del trabajador a planilla electrónica bajo un contrato a plazo indeterminado en un plazo de 4 días hábiles.

Por lo tanto, como resultado en la etapa de actuaciones inspectivas frente a la desnaturalización, el inspector constató mediante una visita inspectiva que el impugnante incurrió en el supuesto de desnaturalización en base a la continuidad de labores del trabajador y mediante la medida de requerimiento el inspector solicitó que en un plazo de 4 días hábiles el impugnante acredite con documento idóneo (contrato de trabajo a tiempo indeterminado, exhibiendo para ello el reporte TR5 (T-Registro): datos laborales del trabajador (actualizado) y constancia de alta o constancia de modificación de datos del trabajador firmada por este) la subsanación de la infracción advertida.

Subcategoría 2- Principio de primacía de la realidad

Problema específico 2: ¿La aplicación del (PPR) resulta eficaz frente a la (DCT)?

Objetivo específico 2: Analizar la eficacia de la aplicación del (PPR) frente a la (DCT)

En el caso, durante la etapa de investigación, se observó que, mediante la visita de inspección realizada en el centro de trabajo, el trabajador continuaba realizando sus labores con continuidad y cumpliendo con los requisitos que presumen un contrato indeterminado. Según el Protocolo N° 03-2016-SUNAFIL/INII aprobado mediante R.S. N° 071-2016-SUNAFIL (en adelante el Protocolo) indica que la visita de inspección a los lugares y centros de trabajo tiene por finalidad que el inspector de trabajo pueda verificar *in situ* las labores que desempeña el trabajador en la empresa; es decir, permite al inspector comisionado recorrer sus instalaciones y entrevistar a los trabajadores y sus representantes, los cuales sirven como medio para identificar las labores que efectivamente realizan con la finalidad que posteriormente, bajo el (PPR), en caso de encontrar discrepancia entre la información proporcionada prevalezca los hechos observados. El inspector al encontrar al trabajador dentro de las instalaciones de la empresa solicitó el contrato de trabajo, sin embargo, la impugnante solo contaba con el último contrato sujeto a modalidad por el periodo agosto a diciembre de 2018 y no contaba con documentación actualizada, por lo que el vínculo laboral existente entre la impugnada y el trabajador a la fecha de la primera visita inspectiva se encontraba desnaturalizado.

En ese sentido, la aplicación de este principio coadyuvó a la Autoridad administrativa de trabajo frente a la desnaturalización, debido a que el sistema inspectivo a través su Reglamento (aprobado mediante D.S. N° 019-2006-TR) permite a los inspectores iniciar con las actuaciones de investigación mediante una visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, con la finalidad de proporcionar mayor certeza y evidencia de los hechos denunciados que serán materia de investigación.

Categoría 2: Desnaturalización de contratos de trabajo

Subcategoría 3- Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Problema específico 3: ¿Cuáles los factores que dan origen a los contratos de trabajo sujetos a modalidad, en la inspección laboral?

Objetivo específico 3: Identificar, en la inspección laboral, los factores que dan origen a los contratos de trabajo sujetos a modalidad

En nuestra normativa laboral existen diferentes tipos de contratos sujetos a modalidad, entre ellos están los contratos de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio, cada uno de ellos, según la normativa vigente, tiene una duración máxima y objetivos

distintos; además, para la celebración de cualquiera de estos tipos de contratos es necesario definir la causa objetiva de la contratación y acreditarla mediante documentos. Una de las bases legales que tiene el sistema inspectivo laboral es el Protocolo, instrumento técnico normativo que desarrolla los criterios y reglas que deben continuar los inspectores en la etapa de actuaciones inspectivas. Este protocolo desarrolla lo indicado en el Título II De los contratos de trabajo sujetos a modalidad del TUO del D.L. N° 728, en el cual se desarrollan los tipos de contratos de trabajo modales y las causales de desnaturalización de los mismos.

En el caso de investigación, el último contrato celebrado tuvo como objetivo el incremento de la actividad que, para este tipo de contrato se analizan los siguientes factores: mención expresa del tipo de contrato caso contrario señalar si el contrato se realizó por el inicio de la actividad productiva, instalación o apertura de un nuevo establecimiento requiriendo licencia de funcionamiento municipal que acredite la nueva actividad, facturas y/ comprobantes de pago, entre otros, según lo dispuesto en el numeral 9 del Protocolo mencionado en líneas anteriores. Asimismo, se constató que la impugnante incurrió en el supuesto de desnaturalización, art. 77 inciso a), que en síntesis se precisa que se desnaturaliza cuando el trabajador continúa con sus labores a pesar de no renovar el contrato de trabajo vencido; bajo este supuesto y de la documentación presentada por la impugnante durante las actuaciones inspectivas no se logró acreditar vínculo laboral de naturaleza determinada, por consiguiente, se presume la desnaturalización. En ese sentido, el sistema inspectivo a través del Protocolo desarrolló los factores y criterios específicos que deben tener en cuenta los inspectores de trabajo sobre los tipos de contrato al momento de verificar la validez de cada uno.

Subcategoría 4- Estabilidad laboral

Problema específico 4: ¿La inspección laboral resulta eficaz frente a la estabilidad laboral?

Objetivo específico N° 4: Determinar si la inspección laboral resulta eficaz frente a la estabilidad laboral.

En el caso analizado, el trabajador era docente de Universidad mediante contratos a plazo determinado desde el año 2014 siendo su última renovación en el año 2018, sin embargo, después de la fecha de vencimiento de aquel contrato la impugnante no celebró renovación o nuevo contrato de trabajo. La inspección laboral mediante la aplicación de la normativa laboral y normativa interna de procedimiento logró establecer la existencia de la desnaturalización, debido a que el trabajador laboró después del vencimiento de su contrato realizando las mismas funciones, propias a las actividades

de la impugnante de forma continua y permanente. Por otra parte, como se indicó, la estabilidad laboral es un derecho que tienen todos los trabajadores que promueve la continuidad en el puesto de trabajo. Después de las investigaciones realizadas por los inspectores y determinar la desnaturalización se emitió una medida inspectiva de requerimiento cuya finalidad es corregir los efectos de la ilegalidad de la conducta realizada por el impugnante. En síntesis, con esta medida se solicitó a la empresa ingresar a planilla al trabajador mediante un contrato a plazo indeterminado, otorgando al trabajador estabilidad en la relación laboral, conservando su puesto indefinidamente y solo cesará por voluntad propia y excepcionalmente por voluntad del empleador.

III.- Discusión

Respecto al objetivo general, la posición de Mendizábal (2019) coincide con este objetivo, toda vez que la eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización tiene como origen ser un mecanismo de externalización del derecho del trabajo encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y la protección de los trabajadores, desarrollando como actividad principal la fiscalización partiendo desde la vulneración de un derecho y con ello iniciar las investigaciones inspectivas. En ese sentido, se relaciona con lo precisado por (De Lama, 2022; Serrano, 2020), afirmando que la finalidad de la labor inspectiva es salvaguardar los derechos laborales procurando utilizar todas herramientas preventivas necesarias y oportunas para corregir las conductas infractoras; por el contrario si persiste el sujeto inspeccionado con el mismo comportamiento sin revertir las situaciones materia de infracción, los inspectores están facultados para imponer sanciones de acuerdo a lo indicado en la LGIT.

Asimismo, referente a la primera subcategoría, Toro (2019) precisa que la autoridad administrativa de trabajo tiene que ser reforzada con mayores atribuciones con la finalidad de establecer planes estratégicos en los sectores más propensos por los fraudes, es decir el incumplimiento de la legislación laboral. Sin embargo, contrario a lo indicado por el autor, la inspección del trabajo es una institución que dentro de sus competencias realiza actuaciones inspectivas que van más allá de las actuaciones que podría realizar un tribunal judicial, contribuyendo de esta forma a una efectiva fiscalización y cumplimiento de las disposiciones legales en protección de los trabajadores. Asimismo, la autoridad administrativa del trabajo realiza determinadas actuaciones inspectivas a efectos de dar inicio al procedimiento inspectivo, que de acuerdo con (Espinoza, 2018; Meza, 2017) podrán realizar comprobaciones de datos, visitas inspectivas, requerimiento de información o comparecencias. Concluida esta

primera etapa de investigación, conforme a Chamorro (2020) el inspector adoptará medidas de requerimiento con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y evitar sancionar al sujeto inspeccionado. Es importante resaltar que cada actuación contenga con una fundamentación objetiva contenida en la Ley N° 28806 y su reglamento.

Respecto de la segunda subcategoría, la posición de Leyva (2021) relacionada con la teoría de Canelo (2018), precisan que es un principio transversal a todas las instituciones y usado para dilucidar la diferencia entre un contrato real y uno formal, además está vinculado al principio de causalidad que de acuerdo con Paucara (2019), representa un requisito de validez para los contratos modales y cada uno de ellos deben detallar su objetivo de manera explícita direccionado al cumplimiento de la norma laboral. Continuando con esta línea, se confirma lo indicado por Mendizábal (2019) referido a la facultad otorgada por la OIT en el convenio 81 a complementar la aplicación del (PPR) con las inspecciones realizadas en los centros de trabajo, de este modo se garantiza la eficacia de la aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Asimismo, se relaciona con el principio de continuidad, que de acuerdo con Pacheco (2015) es una consecuencia de la causalidad que asegura la estabilidad de entrada y salida del trabajador en su puesto de trabajo y de la carga social y/o económica que pudiera tener.

Referente a la tercera subcategoría, Bravo (2017) precisa que estos tipos de contratos se caracterizan por ser una excepción a la regla de contratación general; además, conforme con la teoría de Ferro (2019), se rigen por el criterio de temporalidad debido a que expresan la duración y la naturaleza de los contratos. De acuerdo con estas teorías, el Protocolo inspectivo expone y precisa los factores que dan origen a estas figuras contractuales que por regla general deben tener una causa objetiva que justifique su celebración, caso contrario se presumen que la relación laboral es indeterminada. En consecuencia, conforme lo señala Del Águila y Ríos (2019), se observa un cambio de la eficacia jurídica de los contratos inicialmente celebrados debido a que provocaron otro tipo de efectos; es decir, que al omitir algún o algunos factores que configuren las bases del contrato modal se desnaturalizaría y, por lo tanto, el beneficio sería para un gran porcentaje de los empleadores que hacen uso de contratos fraudulentos y así evitar mayores costos laborales en la contratación.

La cuarta subcategoría, la posición de García (2022) precisa que una de las medidas urgentes para una reforma laboral es garantizar la estabilidad en el empleo y para ello un elemento a tener en cuenta es el incremento de los mecanismos de fiscalización dirigidos al uso justificado y razonable de los contratos temporales. Conforme con el autor, una de las causas de la estabilidad laboral es la inspección de trabajo como mecanismo responsable de promover el cumplimiento de las normas laborales y aplicar

los principios necesarios que, de acuerdo con Leyva (2021), manifiestan la aplicación del principio de continuidad y causalidad, es así que con su intervención los trabajadores pueden lograr la estabilidad, circunstancia de carácter permanente protegida por las normas correspondientes, conforme lo indica Cueva (1984). En consecuencia, la inspección de trabajo se enfrenta a lo que sería de acuerdo con Adolfsson et al. (2022) la teoría de la segmentación del mercado laboral que significa una marcada división en dos partes de la seguridad laboral, pero con las diligencias inspectivas oportunas y necesarias se puede borrar esa división que en la actualidad persiste, desencadenando una serie de beneficios al trabajador.

IV.- Conclusiones

Primera. - Se determinó que sí resultan eficaces las actuaciones de la inspección laboral en materia de (DCT), debido a que la inspección de trabajo es un mecanismo eficaz de externalización en la aplicación de los derechos laborales; asimismo, los funcionarios públicos (inspectores) realizan sus funciones establecidas en la ley con autonomía o en coordinación, orientadas en la vigilancia, orientación y control del cumplimiento del derecho.

Segunda. - Del análisis de los resultados de las actuaciones inspectivas en el estudio del caso concordantes con lo establecido en el Reglamento de la LGIT; tanto las visitas inspectivas, requerimientos de comparecencia y medida de requerimiento coadyuvaron a remediar la situación de incumplimiento del derecho laboral del trabajador. Por el contrario de persistir el incumplimiento, la inspección de trabajo emite un acta de infracción que da inicio al procedimiento sancionador con la propuesta de multa.

Tercera.- La aplicación del (PPR) resultó eficaz en el caso de desnaturalización, dado que durante las actuaciones inspectivas se evidenció que su estricta aplicación comprobó que el impugnante incurrió en infracción del supuesto literal a) del artículo 120 del D.L. 728 respecto a continuar con la prestación de servicios a pesar de que el contrato de trabajo había concluido, sin negociar renovación expresa del mismo; en consecuencia la desnaturalización es de aplicación automática y se presume la duración indeterminada de la relación laboral.

Cuarta. - Se precisó que los factores que dan origen a los contratos sujetos a modalidad surgen en razón al principio de causalidad, es decir que cada contrato modal tiene una causa objetiva que lo justifique y que responden a necesidades específicas y transitorias de la empresa. Por consiguiente, cada contrato modal previsto en el Título II del TUO del D.L. 728 está garantizado mientras permanezca la fuente y los factores que les dio origen plasmados correctamente en la realidad. Sin embargo, se confirma lo precisado

en la investigación de Leyva (2021) que se evidencia en la realidad actual, esto es que los contratos temporales están siendo usados como mecanismos de filtro de los empleadores y debido a esta situación es que existen gran cantidad de denuncias presentadas ante la SUNAFIL que exigen una verificación de este hecho.

Quinta. - Se determinó que las actuaciones realizadas por la inspección laboral sí resultan eficaces frente a la estabilidad laboral, a consecuencia de que la manifestación de este principio precisa que la relación de trabajo perdura en tanto la fuente laboral se mantenga y el trabajador desarrolle con normalidad sus funciones. Ante ello, la Autoridad administrativa de trabajo, bajo su competencia, cumple con aplicar a cada caso denunciado el principio de continuidad que genera en el trabajador buena disposición, seguridad y garantiza su permanencia en su actividad de provecho, tanto propia como social.

Finalmente, se debe precisar que la principal **limitación** fueron las pocas investigaciones que existen a nivel nacional e internacional respecto a la (DCT) bajo el régimen de la actividad privada; por otro lado, en el caso de estudio, se ha evidenciado que la Autoridad administrativa de trabajo realizó con diligencia sus funciones y de este modo brindó el soporte legal necesario y oportuno al trabajador. Sin embargo, se recomienda que se realicen trabajos de investigación con mayor profundidad, así como recopilar información sobre las órdenes de inspección generadas por la SUNAFIL con el objetivo de contrastar el desarrollo que realizaron los inspectores frente a esta problemática y la eficacia en la resolución. Finalmente, estas investigaciones serán de utilidad para informar a los trabajadores y potenciales trabajadores sobre los derechos y deberes que obtienen al ingresar a una empresa y cuáles son los canales legales de protección ante posibles situaciones de desnaturalización.

Referencias

- Adolfsson, M., Baranowska, A. & Lundmark, A. (2022). Temporary employment, employee representation, and employer-paid training: a comparative análisis. *European Sociological Review*, 38(5), pp. 785–798.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcac021>
- Aguayo, Y. (2021). Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical. *ReHuSo*, 6(2), pp. 151-161.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5512938>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), pp. 13-55.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Bao, A. (2022). *El tribunal de la SUNAFIL y el procedimiento administrativo sancionar contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio digital UPN.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32797>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Bravo, J. (2017). *Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque: 2015-2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz]. Repositorio digital UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7510>
- Canelo, G. (2018). *Derecho del trabajo*. Grupo editorial lex & iuris S.A.C.
- Carrasco, L. (2017). *Derecho constitucional general*. Editorial Ffecaat EIRL.
- Congreso de la República del Perú. (2006, 22 de julio). Ley 28806. Ley general de Inspección de Trabajo. Diario oficial del bicentenario *El Peruano*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/normas/normasactualizadas>
- Córdoba, H. (2017). Investigación cualitativa. *Fundación universitaria del área andina*.
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3556>
- Chamorro, M. (2020). Factores que influyen en la falta de subsanación de la medida de requerimiento en la inspección laboral en la dirección regional de trabajo y

- promoción del empleo pasco 2018-2019. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio digital UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2930;jsessionid=24213C3C251793EB95DB0DE4E022E3E9>
- Chanamé, J. (2021). *¿Qué es principio de continuidad laboral?*. Lp pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/principio-continuidad-derecho-laboral/>
- De Lama, M. (2022). La inspección de trabajo como vía de tutela de derechos laborales y su relación con el proceso laboral: buscando (¿o identificando?) las intersecciones de ambos caminos. *Boletín informativo laboral*, (121). <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2022/boletin-no-121/>
- Del Aguila, C. y Rios, R. (2019). *Desnaturalización de contrato y nulidad de despido casación 15913- 2015 Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio digital UTP. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/958>
- Díaz, L. (2023). *Fundamentos jurídicos que sustentan que, considerar insubsanable la infracción de negativa a facilitar información en una actuación inspectiva de SUNAFIL, afectan al debido procedimiento*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio digital UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5580>
- Espinoza, L. (2018). Etapas y plazos del procedimiento de inspección de trabajo. *Boletín informativo laboral*, (81). <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2018/boletin-no-81/>
- Fernández, E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. [Tesis doctoral, Universidad de León]. Repositorio digital Universidad de León. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/3179>
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García, G. (2022). La contratación temporal en la reforma laboral: reflexiones críticas sobre su conformación jurídica. *Estudios de Deusto*, 70(1), pp.285-314. <https://doi.org/10.18543/ed.2503>
- García, V. (2010). *Teoría de estado y derecho constitucional*. Editorial ADRUS S.R.L.
- González, R., Acevedo, Á., Guanilo, S. y Cruz, K. (2021). Ruta de Investigación Cualitativa – Naturalista: Una alternativa para estudios gerenciales. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(4), pp. 334-350. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145525>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jaramillo, M. y Campos, D. (2019a). Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes. *GRADE*. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/contratos-laborales-en-el-peru-dinamica-y-determinantes/>
- Jaramillo, M. y Campos, D. (2019b). ¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?. *GRADE* <https://www.grade.org.pe/publicaciones/son-los-contratos-temporales-un-peldano-hacia-un-contrato-por-tiempo-indeterminado/>
- Kuddo, A. (2018). Labor Regulations throughout the World: An Overview. © *World Bank, Washington, DC*, (16). <http://hdl.handle.net/10986/30106>
- Leyva De Amat, F. (2021). *La masificación de los contratos temporales de trabajo en las relaciones laborales privadas en el Perú: cuando la excepción se vuelve la regla*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22120>

- López, W. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. *Educere*, 17(56), pp. 139 -144.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630150004>
- Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, (28).
<https://www.redalyc.org/journal/4296/429662294006/>
- Mendoza, J. y Llaxacondor, A. (2016). El estudio de caso en la investigación sobre la gestión de organizaciones: una guía introductoria. 360: *Revista De Ciencias De La Gestión*, 1(1), pp. 150-171. <https://doi.org/10.18800/360gestion.201601.006>
- Meza, P. (2017). *El derecho a la defensa como garantía en las actuaciones inspectivas de la inspección del trabajo en Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio digital USMP.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3300>
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín informativo laboral*. (92). <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2019/boletin-no-92/>
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo editorial.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (1947). Convenio 81. *Convenio sobre la inspección del trabajo*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1NSTRUMENT_ID:312226
- Pacheco Zerga, L. (2015). Los principios del derecho del trabajo. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3874>
- Paucara, R., Almanza, L., Szczepansky, D. y Cueva, L. (2019). *Manual del derecho laboral individual*. Cromeo Editores E.I.R.L.
- Poder Judicial (2018). Casación laboral N° 321-2017-Lima. Lima: 07 de noviembre de 2017.
- Quiñones, C. y Rodríguez, S. (2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), pp. 179-201.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200179
- Serrano, L. (2020). La inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú. *Boletín informativo laboral*, (105). <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1275273-boletin-informativo-laboral-n-105-setiembre-2020>
- Summers, R. (2018). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. *Review of Global Management*, 3(1), pp. 32-35.
<https://doi.org/10.19083/rqm.v3i1.695>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2022). Boletín estadístico al tercer trimestre del 2022. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/3798021-boletin-estadistico-iii-trimestre-2022>
- Toro, J. (2019). *La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujetos a modalidad por fraude y simulación en la región San Martín periodo 2015-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio digital UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7519>

- Toyama, J. (2021). Derechos fundamentales en la fiscalización laboral. Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social. *Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, (13), pp.181-204.
https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/derechos-fundamentales-en-la-fiscalizacion-laboral/
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira.
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>

Tabla 1: Matriz apriorística

Título de la investigación: Eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo en Lima metropolitana, 2022. Resolución N° 414-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Problema general	Problemas específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Metodología
¿Cuáles serían los efectos de la eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo, Lima metropolitana, 2022?	- ¿Cuáles son los resultados de las actuaciones inspectivas frente a la desnaturalización de contratos de trabajo?	Determinar la eficacia de la inspección laboral en materia de desnaturalización de contratos de trabajo en Lima metropolitana, 2022	-Analizar los resultados de las actuaciones inspectivas frente a la desnaturalización de contratos de trabajo.	Inspección laboral	1. Actuaciones inspectivas	- Paradigma naturalista
	- ¿La aplicación del principio de primacía de la realidad resulta eficaz frente a la desnaturalización de contratos de trabajo?		- Analizar la eficacia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad frente a la desnaturalización de contratos de trabajo.		2. Principio de primacía de la realidad	- <u>Tipo de investigación:</u> Básica
	- ¿cuáles los factores que dan origen a los contratos de trabajo sujetos a modalidad, en la inspección laboral?		-Identificar, en la inspección laboral, los factores que dan origen a los contratos de trabajo sujetos a modalidad.	3. Contratos de trabajo sujetos a modalidad.	- <u>Enfoque de la investigación:</u> Cualitativo	
	-¿La inspección laboral resulta eficaz frente a la estabilidad laboral?		- Determinar si la inspección laboral resulta eficaz frente a la estabilidad laboral.	4. Estabilidad laboral	- <u>Diseño de investigación:</u> Estudio de caso	
				Desnaturalización de contratos de trabajo		- <u>Método de investigación:</u> Inductivo
						- <u>Nivel de investigación:</u> exploratorio y descriptivo
						- <u>Técnica de recogida de datos:</u> Análisis documental/ Guía de análisis documental

Fuente: elaboración propia (2023)

Ilustración 1: Resolución N° 414-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

 Firmado digitalmente por: CRISTINA WISOTZKI Denise Blanca FAU 20225105444.pdf Motivo: Soy el autor del documento. Fecha: 16.05.2022 14:26:02-0500		 Firmado digitalmente por: RICARDO DELGADO Jessica Alejandra 20225105444.pdf Motivo: Soy el autor del documento. Fecha: 08.05.2022 12:45:44-0500
 Firmado digitalmente por: MENDOZA LEGGAS Luis Erwin FAU 20225105444.pdf Motivo: Soy el autor del documento. Fecha: 08.05.2022 19:31:09-0500	Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala	
Resolución N° 414-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala		
EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	3153-2020-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1404-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA
<p>Sumilla: Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1404-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2021.</p> <p>Lima, 03 de mayo de 2022</p> <p>VISTO: El recurso de revisión interpuesto por la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES (en adelante la impugnante) contra la Resolución de Intendencia N° 1404-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2021 (en adelante la resolución impugnada) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>I. ANTECEDENTES</p> <p>1.1 Mediante Orden de Inspección N° 17550-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 462-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.</p> <p>1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 1238-2020-SUNAFIL/ILM/A11, de fecha 07 de setiembre de 2020, notificado el 29 de octubre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el RLGIT).</p> <p>¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Contratos de Trabajo (Sub Materia: Primacía de la realidad).</p>		

Anexo 1 Reporte del Informe de similitud

Trabajo de suficiencia profesional- formato texto.pdf

Detalles de la entrega Ayuda

Fuentes principales Todas las fuentes

12%
Similitud general

1	www.slideshare.net INTERNET	1%
2	lpderecho.pe INTERNET	1%
3	hdl.handle.net INTERNET	1%
4	qdoc.tips INTERNET	<1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe INTERNET	<1%
6	aele.com INTERNET	<1%
7	idoc.pub INTERNET	<1%

Compartir

Lima-Perú
2023

Página 1 de 21

The image shows a plagiarism report interface. The main content area displays the university logo and name (Universidad Norbert Wiener), faculty (Facultad Derecho y Ciencia Política), and the title of the work (Trabajo de Experiencia Profesional). The text of the work is shown with several instances of plagiarism highlighted in yellow. The right sidebar shows a list of sources with their respective similarity percentages. The overall similarity is 12%.



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Facultad Derecho y Ciencia Política

Trabajo de Experiencia Profesional

Eficacia de la **inspección laboral** en materia de **desnaturalización de contratos de trabajo**, Lima metropolitana, 2022. Resolución N° 414-2022-Sunafil/TLF-Primera sala

Estudiante: Bachiller Cárdenas Reynoso, Candy

Identificador ORCID del estudiante: 0009-0008-8473-690X

Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín

Identificador ORCID del asesor: 0000-0002-2916-7213

Línea de investigación: Sociedad y Transformación Digital

Sub-línea: **Derecho Constitucional** y Solución de Controversias

Lima-Perú
2023

Configuración

Estudiantes: Obtenga más información acerca de las opciones de los depósitos.

- Internet
- Publicaciones
- Crossref
- Contenido disponible en Crossref
- Trabajos entregados

Excluir del Informe de Similitud:

Seleccione las partes de una entrega donde no desea que se revisen las coincidencias. Se recomienda excluir la bibliografía y las citas textuales. Todas las selecciones se pueden anular en el visor. [Obtenga más información acerca de estas exclusiones.](#)

- Bibliografía
- Citas textuales
- Citas
- Coincidencias menores

Compartir



Página 1 de 21

Terminado