



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del
Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

ABRIGO CAMPOS, Alejandro Piter

ASESOR

Mg. FLORES MEDINA, Eleazar Armando

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2017

Página del Jurado

Mg. Urteaga Regal, Carlos Alberto
Presidente

Mg. Sebastián López, Edith Corina
Secretario

Mg. Flores Medina, Eleazar Armando
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, que con su sabiduría, tenacidad y apoyo incondicional supieron motivarme para alcanzar este gran paso.

A los Inspectores del Ministerio de Trabajo que con sus aportes se logró los objetivos deseados.

Agradecimiento

Al Docente Asesor Eleazar, que con su sabiduría supo cómo guiarme en el Desarrollo del Trabajo de Investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo Por permitirme formar parte de su casa de estudios.

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Alejandro Piter Abrigo Campos, con DNI N° 72075138, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada con la anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido, de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2017

Alejandro Piter Abrigo Campos

DNI: 72075138

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo Lima Norte, de la Facultad de Derecho:

La presente investigación tiene como Título Contratos de Locación de Servicios Desnaturalizados y el Rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016, que se pone a vuestra consideración tiene como propósito analizar las causas y el rol del ministerio de trabajo frente a los contratos de locación de servicios desnaturalizados en la realidad en el año 2016.

Así, cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la investigación se organizó de la siguiente manera: en la parte introductoria se consignó la aproximación temática trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo los objetivos, justificación así como las hipótesis. En la segunda parte se abordó el marco metodológico en el que se sustentó el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo, con el diseño básico, descriptivo, no experimental. Acto seguido se detalló los resultados que permitió arribar a las conclusiones y recomendaciones, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo de la investigación.

El Autor

ÍNDICE

CARATULA

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Siglas y Acrónimos	ix
Índice de Tablas	x
Resumen	xi
Abstract	xii

INTRODUCCIÓN

Aproximación temática	14
Trabajos Previos	17
Teorías relacionadas al tema	22
Formulación del problema de investigación	35
Justificación del estudio	36
Objetivos	37
Supuestos jurídicos	38

II. MÉTODO

Tipo de Estudio	41
Diseño de investigación	41
Caracterización de Sujetos	42
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
Métodos de análisis de datos	44
Unidad de Análisis: Categorización	44

Aspectos Éticos	45
III. RESULTADOS	
Descripción de Análisis de Entrevistas	47
Descripción de Análisis Documental	57
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIÓN	68
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	
Bibliografía Temática	73
Bibliografía Metodológica	76
VIII. ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Validación de Instrumentos	
3. Guía de Entrevistas	
4. Actas de Infracción	
5. Fotos	

ÍNDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

M.T.P.E	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
C.L.S	Contrato de Locación de Servicios
S.N.P	Servicios No Personales
C.T	Contrato de Trabajo
O.N.U	Organización de Naciones Unidas
O.I.T	Organización Internacional de Trabajo

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Contratos a Modalidad, Plazo Fijo o Determinado

Tabla 2 Diferencias entre Contratos de Locación de Servicios y Contratos de trabajo

Tabla 3 Sujetos

Tabla 4 Categorización

RESUMEN

El trabajo de Investigación presentado tuvo como propósito investigar el Rol del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo frente a los contratos de locación de servicios desnaturalizados en Lima Metropolitana durante el año 2016. Consideramos que para la investigación presentada debe analizar las funciones de los Inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y de Sunafil, ya que estos funcionarios son los que día a día ven y luchan con esta informalidad. Para la realización del presente trabajo, se utilizó el enfoque cualitativo, el cual nos ayuda a determinar las cualidades o características de una problemática real en nuestro entorno social. Asimismo el tipo de estudio es básico, conteniendo un diseño no experimental, por otro lado, contiene una investigación de Teoría fundamentada y fenomenológico.

Finalmente Se ha podido demostrar que las personas que laboran bajo Contratos de locación de servicios y al demostrarse por primacía de la realidad tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial. A pesar que dicho Ministerio cuenta con las herramientas legales para combatir el problema no se ha dotado de la logística ni recursos necesarios para enfrentarla de modo integral e eficiente por tanto ello genera una situación de vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Sunafil debería asumir con prioridad una política de fiscalización dotándose de recursos necesarios para cumplir su labor de fiscalización a fin de identificar y sancionar a los empleadores que vulneran los derechos lábrales de las personas que laboran bajo locación de servicios

Palabras claves: Ministerio de Trabajo, Sunafil, primacía de la realidad, locación de servicios, contratos de trabajo.

ABSTRACT

The research work presented was intended to investigate the Role of the Ministry of Labor and Employment Promotion in the denatured services lease contracts in Metropolitan Lima during the year 2016. We believe that for the research presented must analyze the functions of the Inspectors of work of the Ministry of Labor and Sunafil, since these officials are the ones who see and fight with this informality. For the realization of the present work, the qualitative approach was used, which helps us to determine the qualities or characteristics of a real problem in our social environment. Likewise, the type of study is basic, containing a non-experimental design, on the other hand, it contains an investigation of grounded and phenomenological theory. Finally, it has been shown that people who work under contracts for the provision of services and demonstrated by primacy of reality have a working relationship and their contracts have been distorted, the Ministry of Labor imposes the corresponding sanctions, safeguarding the worker's right to assert it through the courts. Despite the fact that the Ministry has the legal tools to combat the problem, it has not been equipped with the necessary resources or logistics to deal with it in an integral and efficient manner, which generates a situation of vulnerability of the labor rights of the workers hired under the services, the Ministry of Labor and Employment Promotion and Sunafil should take priority with an oversight policy by providing the necessary resources to carry out its audit work in order to identify and punish employers who violate the rights of the people who work under location of services

Keywords: Ministry of Labor, Sunafil, primacy of reality, location of services, employment contracts.

I.INTRODUCCIÓN

Aproximación temática

En esta parte llamada de aproximación temática se aborda y explican los aspectos temáticos más relevante de la investigación que en nuestro caso están relacionados a contrato de locación de servicios y derechos laborales y el modo como estos están siendo aplicados en el Perú, y en particular en Lima, lugar donde se desarrollará la investigación y se constituirá en el escenario de estudio. Los contratos de locación de servicios ha sido materia de análisis y discusión en estos últimos años porque la práctica y su uso cotidiano evidencia que este contrato permite que no se reconozcan derechos laborales y los respectivos beneficios sociales que le corresponde a todo trabajador. Es por ello que ubicaremos la realidad problemática desde lo que sucede en el país y a su vez en diálogo con la legislación, la jurisprudencia y la doctrina nacional e internacional.

Desde la doctrina y el estudio del Derecho Laboral, Sanguineti (2000), Señala

[...]Que un contrato de Locación de servicios en la práctica ha sido utilizado como un simple negocio jurídico entre quienes pretenden esquivar el control del estado para cumplir con sus obligaciones y así buscan eludir los Principios del Derecho Laboral y los derechos fundamentales que esta ampara. Es decir, un Contrato de Locación de Servicio, desde su creación, ha sido usado como instrumento de evasión de la legislación laboral y para abarcar pocos costos laborales (p.92)

En este tipo de contratos el que contrata a un persona con la finalidad de no reconocer los derechos laborales a sus trabajadores ha venido utilizando, en lugar del Contrato de Trabajo como debería corresponder, al Contrato de Locación de Servicios, el cual ha sido definido, de acuerdo a lo expuesto en el Código Civil de 1984, en su artículo 1764, como aquel contrato por medio del cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

De este modo los contratos de locación de servicios quedan fuera del ámbito de la supervisión del Estado, ya que el que realiza el servicio queda en calidad de

independiente, y por tanto bajo la esfera de lo privado. Esta indebida utilización de los contratos de locación de servicios, que desde su origen se creó para ello, ha significado su desnaturalización, ya que en la práctica el que brinda el servicio realiza todas las acciones, procedimientos y modos de un trabajador común y corriente, ya que su prestación es personal, subordinada y remunerada, características propias del Contrato de Trabajo, por tanto se está ante una relación laboral.

De otro lado, para Beltrán (2007), señala que

[...] La diferencia entre la Locación de Servicios y el Contrato de Trabajo, reside en la autonomía contractual, es decir, la prestación de servicios del primero de los contratos mencionados. En este tipo de contrato uno accede a ella de modo libre, personal y propio, haciendo uso de su autonomía. En este tipo de contrato, el locador brinda el servicio según sus criterios, conocimiento y su voluntad. Mientras que el locatario no mantiene jerarquía o dominio sobre la labor del locador, tanto solo le hace efectivo el pago por sus servicios. Es decir, en este tipo de contrato no debe existir una relación de subordinación ni sometimiento. Además que entre el locador y el locatario no se someten al fuero laboral sino al civil, es decir privado (P.45)

Sin embargo, este tipo de contratos se han conducido bajo una modalidad de subordinación, cumplimiento de tareas, roles, marcado e tarjeta de ingreso y salida, de asistencia, entonces, en la práctica se desarrolla entre el locador y el locatario una relación laboral y no una relación contractual.

Desde la parte normativa, es a partir de la Directiva General N° 002-2004-MTPE/SG/OGA, Contratación por Locación de Servicios y Servicios No Personales en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en que se define la modalidad de Servicios No Personales (SNP) como aquel contrato que está comprendida una persona para cumplir por un servicio puntual, específico y definido contratado, en un tiempo, lugar y horario asignado. En este caso el locatario asume los gastos que el locador requerirá.

Desde la jurisprudencia constitucional laboral también ha sentado la discusión sobre el tema, así por ejemplo del análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 72392-2006-B.E. (S), del 23 de abril de 2006, Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, se señala que si bien ambas partes aceptan que originalmente el demandante suscribió un contrato de locación de servicios, en la práctica el demandante ha demostrado cumplir y realizar una labor de subordinación, y así lo demostró al presentar ante el juzgado documentos probatorios: lista de asistencia, recibo por honorarios, asistencia a un lugar determinado de trabajo por tiempo permanente y con los testigos que acreditaban que el demandante cumplía las veces de un trabajador común y corriente.

En mucho de los casos demandados los locadores han acudido ante las instancias judiciales amparándose en la legislación que los protege y defiende, entre ellos el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y los derechos laborales reconocidos en la Constitución y las leyes específicas y los Principios Laborales y del Derecho Laboral, entre ellos el principio de primacía de la realidad.

Desde la jurisprudencia constitucional, el Tribunal Constitucional a través de la STC Exp. N° 03259-2009-PA/TC, caso en el que la entidad exigía al prestador bajo la modalidad de Servicio No Personales el cumplimiento del horario establecido por aquella. En este caso el demandante logró demostrar que cumplía y ejercía las veces de un trabajador ordinario y que eso se evidenciaba con la asistencia regular al centro de trabajo de modo permanente y continuo. Asimismo demostró que estaba sometido a una relación de subordinación, le emitían a través de Memorando órdenes que debía cumplir en un tiempo determinado. Además que demostró que participaba de la vida laboral de la entidad y que sus servicios eran útiles, necesarios y precisos. Estos hechos son los que el Tribunal valoró y decidió reconocer y prevalecer la primacía de la realidad y por tanto, reconocerlo como un trabajador pleno.

Con lo expuesto, dejamos en evidencia de la importancia de nuestra investigación no solo como teoría sino como una práctica cotidiana y permanente en la vida de las millones de personas que están sometidas bajo esas modalidades contractuales con el fin de no ser reconocido en sus derechos, lo que felizmente el Poder Judicial, Tribunal Constitucional o alguna otra entidad los termina por reconocer. Nuestra investigación apunta a saber sobre el rol que juega el Ministerio de Trabajo entre el momento en que el locador cumple con sus servicios con el locatario y el momento que el locador busca ser amparado por el Estado a fin de que éste le reconozca sus derechos laborales.

Trabajos previos

Investigaciones Nacionales

Sánchez (2005), realizó el trabajo de investigación titulada “*La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios*” Resultando importante hacer esta investigación sobre el contrato de locación de servicios desnaturalizados en el ámbito de la región de Puno, puesto que le resulta importante realizar este trabajo ya que determinará el grado de desnaturalización en este tipo de contratos por que con la desnaturalización van a ser conducidos a la formación de la nueva relación laboral de trabajo a plazo indeterminado, investigando también las causas del contrato de locación de servicios desnaturalizados y a si también llegando a proponer modificaciones o innovaciones que propicien la correcta contratación del sector público.

Por su parte Beltrán (2013), en su trabajo investigativo Señala que Los contratos de Servicios no Personales son utilizados con ese nombre en la Administración Publica haciendo un uso abusivo alcanzando magnitudes significativas ya que esto permite al estado, contratar personales sin tener que someterse a una escala remunerativa de la entidad, por otro lado también menciona que este tipo de contratos facilita el acceso a la contratación de familiares, vinculo afectivos o partidos políticos, así mismo este tipo de contratos facilita la evasión del pago de los derechos socio laborales (beneficios sociales) en su naturaleza.

Mientras que Requejo (2013). sostiene que en nuestro sistema social de trabajo existen muchos sectores que tienen mucha informalidad laboral, y que en muchos casos las relaciones de trabajo son presentadas bajo otras formas contractuales de naturaleza civil como es el contrato de locación de servicio desnaturalizando así el contrato civil y hacerlos funcionar en la práctica con toda la modalidad de un contrato laboral y refiere también que existen muchas causas que generan informalidad laboral evadiendo así los beneficios sociales es por ello que resulta importante fortalecer el sistema inspectivo.

Cordova Fernandez, J. (2017). *Inspección socio laboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los Planes de Formalización para los empresarios*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso 15 de Setiembre del 2017).

Según Córdova (2017), Respecto a las facultades los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pretenden el fácil acceso a los centros de trabajo los 7 días de semana mientras el lugar este en funcionamiento para poder realizar interrogatorios, revisar documentos que pueda solicitar convenientes, a fin de comprobar hechos vinculados con la relación laboral y a través de esta facultad los inspectores de trabajo priman situaciones de hechos que son relaciones laborales encubiertas con contratos como el de locación de servicios, y el inspector mediante estos accesos puede comprender estas situaciones desnaturalizadas mediante primacía de la realidad.

Romero Quispe, J. (2009). *Los contratos por servicios no personales en la administración pública condicionantes de la estabilidad laboral ficta*. (Tesis de Doctorado, Universidad Mayor de San Marcos). (Acceso 15 de Setiembre).

Por otro lado Romero (2009), manifiesta lo siguiente

[...]”Una relación contractual, aparentemente amparada en forma debida en el Código Civil y demás normas sobre la materia, pero atípica en su naturaleza, se ha tornado sumamente compleja, al punto que tanto el Poder Judicial como el Tribunal

Constitucional, actuando con equidad y justicia, han sancionado el irregular accionar de las entidades públicas en cuanto al despido de trabajadores contratados por la modalidad de Servicios No Personales”. (p.12)

Antecedentes de Estudios Doctrinales y Jurisprudencias

Desde los estudios doctrinales de este tema, Quispe (2010, p. 123) en su estudio titulado *¿Es el contrato administrativo de servicios un contrato de trabajo? Una reflexión a propósito de una reciente sentencia,*

Desde los estudios doctrinales de este tema, Quispe (2010), en su estudio titulado *¿Es el contrato administrativo de servicios un contrato de trabajo? Una reflexión a propósito de una reciente sentencia* señala que.

[...]La aplicación de estos contratos de servicios no personales, se caracterizó porque nunca tuvo un marco legal claro que estableciese sus parámetros o definiese los criterios o condiciones para su celebración. Agrega Quispe que la Directiva General N° 002-2004-MTPE/SG/OGA, Contratación por Locación de Servicios y Servicios No Personales en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, evidenciaba una gran confusión en torno al tratamiento legal en las entidades públicas de los agentes contratados bajo la modalidad de Servicio No Personales. En otras palabras lo que hace el Estado es dejar la situación y los derechos de los trabajadores en una situación de incertidumbre y desprotección. Es por ello que nuestra investigación quiere señalar y evaluar el rol del Ministerio de Trabajo en ese lapso en que el locador busca amparo y protección. Ya que como se ha advertido, hoy en día millones de personas ante la necesidad de obtener ingresos económicos se ven en la necesidad de someterse a las precarias condiciones laborales que ofrece los servicios no personales (p.123).

De otro lado, Infantes en su estudio titulado *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Expediente N° 01846-2005-PA/TC*, la autora realiza un estudio de la jurisprudencia laboral y desde allí asume un análisis jurisprudencial y constitucional, precisando que si en el contrato de locación de servicios o en virtud al principio de primacía de la realidad existen los elementos del contrato de trabajo, entonces, se trata de una relación plenamente laboral (bajo la potestad del

Ministerio de Trabajo o el Juez Laboral) y no de una relación civil (bajo la potestad de un árbitro o un Juez Civil). La autora pone el énfasis en que en estos últimos años las personas sometidas a este tipo de contrataciones se han visto obligadas a hacer valer su derecho ante las instancias judiciales correspondientes, y estas han hecho valer tal derecho. Mientras exista una desprotección al trabajador y una política de flexibilización laboral promovida por el Estado, los trabajadores seguirán siendo vulnerables.

Otro autor que ha puesto el énfasis en la actuación de la jurisprudencia constitucional en los contratos de locación de servicios es Morales, en su análisis titulado *Consideraciones en torno a la jurisprudencia constitucional sobre los contratos de servicios no personales*, en ella el autor señala

[...]Que el propio Tribunal Constitucional ha hecho un proceso evolutivo respecto a los derechos laborales al pasar en primer lugar por un periodo conservador, luego por un periodo de matices intermedios hasta llegar actualmente a una posición laboralista y protectora de derechos. Asegura Morales que ante la inexistencia de una legislación y claridad de la norma vigente sobre los SNP, el Tribunal ha llenado ese vacío y sombrío contexto reconociendo derechos que la persona en la práctica y en los hechos demuestra: ser un trabajador (s/f, pp. 253-254).

Por su lado, el Tribunal Constitucional en estos últimos años ha sido uno de los principales comprometidos en hacer valer los derechos de los trabajadores como se evidencia también en la STC Exp. N° 05240-2007-PA/TC. En este caso el Tribunal verificó que efectivamente el demandante laboró para la demandada en un tiempo identificado y realizando labores propias, personales, permanente y subordinadas ante un jefe inmediato. Por lo que nuevamente el máximo intérprete de la Constitución aplica el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual deja establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral y no civil; por lo que la demandada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la causa relacionada con su conducta o su desempeño laboral que justifique dicha decisión, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo.

Asimismo, en el Expediente N° 01846-2005-PA/TC sobre Desnaturalización de los contratos de locación de servicios el Tribunal Constitucional vuelve a poner por encima los derechos de los trabajadores. En este caso al Tribunal le bastó con determinar la existencia de los dos elementos propios de un contrato laboral para reconocer al demandante como un trabajador pleno.

Es así que desde la jurisprudencia también se reconocen derechos que en la práctica cotidiana el locador no reconoce al locatario. El Tribunal Constitucional y el Poder Judicial en sendos casos han reconocido la relación laboral y ha hecho prevalecer la primacía de la realidad.

Por lo expuesto, se ha evidenciado que desde la doctrina, la legislación y la jurisprudencia el tema a investigar ha sido ampliamente abordado, dilucidado y argumentado. Es por ello que en esta investigación queremos poner en relieve el rol que cumple el Ministerio de Trabajo para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores úes creemos que muchas veces este rol tuitivo que cumple el Ministerio no se evidencia ni valora suficientemente. Pues cabe señalar que el locador antes de que acuda al Poder Judicial o al Tribunal Constitucional prepara su camino de defensa en primera instancia ante el Ministerio de Trabajo que de algún modo deja expedido la posibilidad para que se le reconozcan posteriormente sus derechos como un trabajador pleno.

Investigaciones Internacionales

Según Vivas, En su tesis titulada “Reglamentación a las actuaciones de las y los Inspectores de Trabajo” El Código de Trabajo que está vigente en su país no establece de forma eficaz los procedimientos específicos de cómo se debe llevar a cabo la investigación en los procedimientos administrativos laborales, a consecuencia de esa situación conlleva que los mismos inspectores de trabajo no cuentan con cierto amparo legal claro y por ello no le dan una debida formalidad y diligencias a sus actuaciones.

Zurita Ramírez, M (2015). *Desnaturalización del acto administrativo en la resolución que dicta el inspector de trabajo dentro del trámite de visto bueno en*

materia laboral. (Tesis de Maestría, Universidad San Francisco de Quito). (Acceso 20 de setiembre).

Según Zurita, La función del Inspector de trabajo en su legislación es que tiene la competencia para calificar las causas aducidas cuando un contrato se extingue, concediendo o negando el visto bueno, a consecuencia de ello la decisión dictada por el Inspector de Trabajo en su legislación durante el año que realizó la investigación no cabe de impugnación en la vía administrativa de dicha resolución y únicamente se puede acudir al Juez de Trabajo.

Vásquez Bedón, J (2009). *Facultades del inspector de trabajo en el trámite laboral administrativo conflicto obrero – patronal en la provincia de Imbabura en el año 2007*. (Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador. (Acceso 30 de setiembre)

Por su parte Vásquez (2009). Sostiene que:

[...]“El Inspector del Trabajo en el Ecuador es una Autoridad Administrativa encargada de velar por que se cumplan los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores; es una autoridad que realiza una labor social que muy poca importancia se le ha dado en nuestro país. Específicamente la ley laboral no considera su quehacer administrativo en beneficio de las relaciones obrero – patronales y por lo tanto creo que es muy importante investigar cuál es su campo de acción legal y práctico”. (p.17)

Teorías relacionadas al tema

En esta parte se presentarán las teorías o doctrinas que permiten profundizar en el tema pero además de argumentarlo y sostenerlo teóricamente. Si bien nuestra investigación parte de una observación básica, cotidiana y diaria, esta se ve sustentada por teorías que le otorgan contenido conceptual y argumentativo. De eso se trata en el marco teórico.

Como antecedente histórico del Contrato de Locación de Servicios, ubicamos a esta en el Derecho Romano con la *locatio conductio*, figura que hacía referencia al contrato de arrendamiento, el cual era entendido de manera amplia,

en ese entonces, como el “contrato por el cual una persona se compromete a procurarle el goce temporal de una cosa, o a ejecutar por ella cierto trabajo, mediante una remuneración en dinero, llamada merces” (Beltrán, 2007, p. 122).

Contrato civil de locación de servicios

Cabe ahora definir los alcances de lo que se entiende por locación de servicios. Para Carillo (2008, p. 16) por este contrato el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (materiales o intelectuales) por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador.

En este contrato 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, sin que medie vínculo laboral. En el Sector Público dicho contrato se denomina contrato de servicios no personales.

Respecto al tratamiento doctrinal del contrato de locación de servicios es la prestación de servicios físicos o intelectuales que hace una persona a favor de otra (Rodríguez, 2010, p. 2).

De acuerdo al artículo 1764 del Código Civil, “que establece: por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subrogada al comitente, a prestarle sus servicios por tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”

Por su parte Ramos, sostiene que dentro del contrato de locación de servicios

Debe contener una obligación de hacer, por la que una persona denomina locador. Se obliga frente al comitente a realizar un determinado servicio por un tiempo determinado o para algún encargo específico (2008, p.1)

Del texto anterior se puede colegir que cuando hablamos de contrato de locación de servicio nos estamos refiriendo a una relación en donde una persona está obligada a realizar una determinada actuación a favor de otra, y esto se puede dar de manera manual como por ejemplo un reparación de un electrodoméstico, o también podría ser de carácter intelectual, como dictar un curso de reparación de impresoras.

Entonces por contrato de locación de servicio, se puede comprender toda clase de servicio, puede ser de ejercicio profesional, o de desarrollo de ejercicio manual.

En cuanto a la contraprestación por el servicio que recibirá el comitente, este deberá pagar a favor del locador una correspondiente retribución, según se acuerde previamente en el contrato por locación de servicios. Es así que este tipo de contrato al no existir un vínculo laboral, el locador no tendrá derecho a ningún pago o beneficio social que no se encuentre establecido en el momento de la suscripción del contrato (Ramírez, 2010, p. 2).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sostiene que los plazos se pueden dar de tres maneras a plazo determinado o a plazo indeterminado o para un trabajo específico. Cuando el contrato por locación de servicios es a plazo determinado, no podrá ser mayor a 6 años si es que se tratara de servicios de carácter profesional, y no mayor a 3 años para otra clase de servicios; si el contrato se pactara a plazo indeterminado, cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato mediante un previa comunicación con una anticipación no menor de 30 días (2011, p. 2)

En cuanto al contrato propiamente dicho se puede entender como un acuerdo de voluntades entre el trabajador o empleador y esto puede ser de manera verbal o escrito, expreso o tácito. Por lo que Un contrato es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está

destinado a crear derechos y generar obligaciones. Se rige por el principio de autonomía de la voluntad, según el cual, puede contratarse sobre cualquier materia no prohibida. Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y las obligaciones que nacen del contrato tienen fuerza de ley entre las partes contratantes (Monroy, 2015, p. 12).

Tabla 1: Contratos a modalidad, plazo fijo o determinado

MODALIDAD GENERAL	MODALIDAD	PLAZO
temporal	Inicio o lanzamiento de nueva actividad	3 años
	Necesidad del mercado	Hasta 5 años
	Reconvención empresarial	2 años.
accidental	Ocasional	6 meses al año
	Suplencia	Retorno del titular
	Emergencia	Fin de obras
Obra o servicio	Obra determinada o servicio específico	Fin de obra o servicio, plazo máximo 8 años (Corte Suprema)
	Intermitente	No plazo
	Temporal	No plazo

Fuente: Elaborada del Ministerio de Trabajo. 2017.

La doctrina constitucional del Tribunal Constitucional precisa que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone la existencia de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de

aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo (Expediente N° 01846-2005-PA/TC).

Por su lado, desde la legislación en el artículo 1764° del Código Civil se define el contrato de locación de servicios como aquel acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. En esta definición del Código prima el elemento de la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios. Es decir, si algo caracteriza a un locador es la autonomía que tiene sobre el locatario y la entidad, empresa u órgano que lo contrata. Caso contrario de lo que sucede en una relación laboral común, esta se caracteriza entre otras, por la relación, el vínculo y la obligación que tiene el trabajador con su empleador y viceversa.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En cuanto al Ministerio de Trabajo es el organismo nacional, que depende del Poder Ejecutivo, que tiene la misión de servir a los ciudadanos en las áreas de su competencia. El Ministerio de Trabajo tiene como visión que los ciudadanos sean altamente empleables, y que este a su vez sea protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno donde contribuya un desarrollo sostenible. A su vez esto garantiza un empleo digno y productivo. Y que como misión promover el empleo decente y productivo también con el cumplimiento de derechos laborales y fundamentales de la población.

En cuanto al rol del Ministerio de Trabajo, de acuerdo al artículo 7° de la ley N° 29381 Ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Establece que:

El Ministerio de Trabajo y Promoción y Empleo, tiene como función de ejercer la potestad sancionadora, elaborar, aprobar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales.

En el artículo. 8° literal a) promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales.

El Contrato de trabajo

En primer lugar nos referimos a la definición de Contrato de trabajo con el fin de entender sus alcances y limitaciones. De acuerdo a Carrillo (2008, p. 10) por contrato de trabajo se entiende como el acuerdo voluntario entre el trabajador (persona natural) y el empleador (que puede ser una persona tanto natural o jurídica) por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración. El Contrato de trabajo da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Asimismo, Carrillo señala como **elementos esenciales del trabajo** los siguientes:

a) prestación personal de servicios: la normatividad peruana exige que los servicios para que sean de naturaleza laboral, deben ser prestado en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. (Aunque pueda estar ayudado por familiares).

b) subordinación: nuestra legislación lo entiende como aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien está facultado para normar las labores (poder reglamentario), dictar las ordenes (poder de dirección) y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad.

c) remuneración: Constituye en la prestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios y en nuestra legislación está definida como el íntegro de los que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cual quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Principio de primacía de la realidad

Respecto a la definición del principio de primacía de la realidad, este es entendido como “aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas para, conforme a esta, aplicar el derecho que corresponda” (Carhuatocto, 2010, pp. 23-28). Tres casos concretos en el que se aplicó este principio fue en el Exp. N° 1944-2002-AA/TC; Exp. N° 1869- 2004-AA/TC y Exp. N° 0015-2008-PA/TC.

Desde el estudio doctrinal, Ruíz (2013), manifiesta que

[...]La base constitucional del principio de la primacía de la realidad en el ámbito laboral, se ubica en la propia Constitución cuando esta reconoce el derecho al trabajo. En la medida que el principio de primacía de la realidad posibilita el cumplimiento de las normas protectoras del Derecho Laboral, se entiende que su fundamento mismo se halla en el reconocimiento de los derechos laborales y el mandato constitucional de protegerlos (p.109)

Finalmente, siguiendo a Ruíz se debe señalar que si el Juez Constitucional ha favorecido al trabajador que ha buscado amparo en esta instancia es porque dicho Tribunal ha seguido y aplicado los principios del Derecho Laboral, a saber:

Principio pro operario

La que se establece para proteger a los trabajadores, estableciendo limitaciones a la contratación.

Principio de norma más favorable

Tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación se discute. Este principio asegura que toda norma por encima de todo debe ser interpretada y aplicada para favorecer en primer lugar al trabajador. Se aplica cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. Este principio no se aplica para resolver los conflictos entre normas estatales de distinto rango, caso en que prevalece la superior. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones.

Principio de condición más beneficiosa

Este principio hace referencia a los derechos adquiridos por el trabajador, pese a la ulterior aprobación de una norma que con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este Principio resulta fundamental pues asegura que nadie puede hacer renunciar a nadie de sus derechos, y que por el contrario debe proteger, reconocerlos y cumplirlos. El trabajador tiene derechos que le son intrínsecos y que nadie, por más potestad o poder que tenga los podrá eliminar o desconocer. Es el principio por el cual los trabajadores no pueden renunciar a las normas que le otorgan o reconocen derechos o beneficios. Este principio nace del carácter protector del derecho laboral.

Principio protector

Este principio busca tutelar la desigualdad existente en la realidad o una desigualdad de sentido opuesto, como tenemos conocimiento la parte más débil de la relación laboral (empleador-trabajador), es el trabajador.

Principio de primacía de la realidad

Es la preferencia de los hechos, de lo que se da en la realidad, que a los documentos. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que establecen las formas (pactos, documentos), debe prevalecer la práctica (los hechos).

Codificación

La necesidad de una ordenación de normas legales es un problema planteado en todos los países como consecuencia de la cantidad, cada vez mayor de leyes laborales, sin embargo también se considera que una tarea de ordenamiento no sería posible en esta rama del derecho, dado el avance constante del pensamiento jurídico en materia laboral.

Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades

Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

Tabla 2. Diferencias entre contratos de locación de servicios y contratos de trabajo

CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS	CONTRATO DE TRABAJO
El contrato de locación de servicios es un contrato que regula nuestro ordenamiento jurídico privado, donde también existe la manifestación de voluntad bilateral, este tipo de contrato contiene dos sujetos uno de ellos llamado locador (aquella persona que presta su servicio) al locatario (es la persona que va retribuir el servicio prestado); este tipo de contrato cuenta también con tres elementos: la prestación personal, la retribución y la autonomía al desarrollar las actividades.	El contrato de trabajo es la manifestación bilateral de voluntad donde una de las partes se denomina empleador, empresa o jefe, mientras la otra parte se hace llamar trabajador, colaborador en un ambiente laboral, y este tiene tres elementos esenciales que son la prestación personal de servicio, la subordinación y la remuneración.

Fuente: Elaboración propia Lima, 2017

El derecho al trabajo

Según Neves (2014), manifiesta

[...] El derecho de trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil de creación reciente visto desde una perspectiva histórica - ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás. La creación del Derecho de Trabajo, como norma y como institucionalidad, supuso que la regulación de las relaciones laborales antes a cargo de fuentes de naturaleza civil: como la costumbre, arrendamiento, etc.), se trasladara a una nuevo origen: la ley laboral y la convención colectiva que buscan la paridad entre la partes que vienen a ser básicamente el trabajador y el empleador (pp. 51-56).

El derecho al trabajo ha sido ampliamente abordado por las diversas fuentes del Derecho: la ley, la Constitución, la doctrina y la jurisprudencia. A continuación se detalla y se expone el tratamiento del derecho fundamental al trabajo desde sus diferentes aspectos jurídicos.

La Carta Magna en sus artículos 22 y 23 consagra al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar material y espiritual de la sociedad y un medio de realización del ser humano además de considerar al trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado.

En el artículo 23 constitucional se establece que: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Desde el análisis constitucional, la Constitución de 1993 proclamó una peculiar valoración del trabajo. Así lo ha dado a entender en sus artículos 22 y 23, donde afirma que “el trabajo es un deber y un derecho”, “es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, “en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado”, “el Estado promueve condiciones para el progreso

social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y la educación para el trabajo” (Villavicencio, 2013, p. 323).

El texto constitucional vigente también ha consagrado importantes **principios y derechos laborales**. Respecto a los Principios, estos son: la irrenunciabilidad de derechos, el *indubio pro operario* y la igualdad de oportunidades. En cuanto a los derechos laborales: el derecho al trabajo, el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, el derecho a una jornada máxima, y el derecho a una protección adecuada contra el despido arbitrario, el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga, entre otros. Tales principios y derechos garantizan una cierta regulación estatal en aspectos clave de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Desde la legislación internacional suscrita por el Perú, se establece a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptado en 1966, en cuyo artículo 6.1 se reconoce y garantiza “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Otro instrumento jurídico internacional que reconoce el derecho al trabajo es el Protocolo de San Salvador, la cual establece que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (artículo 6.1). También garantiza este instrumento normativo el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo teniendo en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio (artículo 7.c) y la estabilidad en el empleo, por lo que, en caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prevista por la legislación nacional (artículo 7.d).

Por su lado, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo dispone en su artículo 4 que no se podrá terminar la relación de trabajo de un trabajador, a

menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Desde, la doctrina, Villavicencio (2013) señala que

[...] El derecho al trabajo ha sido recogido en la Constitución peruana y en diversos Pactos y Tratados Internacionales de derechos humanos, que además tiene una singular importancia, puesto que en sus diversas facetas es la base sobre la cual se construye gran parte de la efectividad de la regulación laboral y, como ha sostenido Sanguinetti, citado por Villavicencio, la garantía de este derecho guarda una estrecha conexión con la tutela de la dignidad de la persona y el ejercicio de los atributos propios de la ciudadanía (pp. 310-314).

Villavicencio, añade que el derecho al trabajo se constituye en un “derecho constitucionalmente condicionado”, en la medida en que los preceptos constitucionales laborales son más explícitos y detallados, procurando brindar un marco general para su regulación por el legislador. Dado el significativo volumen de disposiciones constitucionales en materia constitucional, la labor de este se encuentra más condicionada en el derecho laboral que en el resto de áreas del derecho, consecuencia necesaria de la importancia del trabajo en la vida y en el ordenamiento constitucional (2013, p. 322).

Por su lado, Neves (2014) sostiene que el derecho al trabajo se inscribe en el marco de las políticas públicas que conduzcan al acceso a un puesto de trabajo genérico o específico (p. 44).

En la faceta privada, Blancas (2006) sostiene que el derecho al trabajo alude a la conservación del empleo, salvo que se incurra en una causa justa que conduzca a privarlo válidamente de él (pp. 105-106).

Desde el análisis jurisprudencial el Tribunal Constitucional ha defendido de modo reiterado el derecho al trabajo en sendas Sentencias reafirmando que el derecho al trabajo como conservación del empleo significa “el derecho a no ser despedido, sino por causa justa” (STC 1124-2001-PA/TC, fundamento 12). La posición del Tribunal Constitucional abre la posibilidad a una tutela constitucional directa e

inmediata a través del proceso de amparo, al punto que hay una nutrida jurisprudencia del Tribunal Constitucional al respecto. Es decir, desde el análisis jurisprudencial ha sido el Tribunal Constitucional pero también el Poder Judicial (a través de sus diversas instancias) la que ha defendido y reconocido el derecho al trabajo de los trabajadores.

En ese marco, se señala que se está ante un derecho esencialísimo, que trasciende el ya importante contenido propio de causalidad en la contratación y en la extinción del contrato de trabajo, para erigirse en la piedra de toque sobre la que se construye gran parte de la eficacia del ordenamiento jurídico laboral y sus posibilidades de mejora.

Según Villavicencio (2013) del análisis del tratamiento constitucional sobre el derecho al trabajo considera que no se está ante un texto tan intenso en la relación Estado-trabajo como el de la Constitución de 1979 (donde se definía en el artículo 79 al Perú como “una República democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo”) hay una consideración jurídica superlativa del trabajo tanto en el ámbito social (“base del bienestar social”) como individual (“medio de realización de la persona”).

La Constitución vigente define además los roles estatales generales de atención prioritaria, promoción y fomento, dejando absolutamente claro que en las relaciones laborales queda proscrita cualquier afectación de los derechos constitucionales (vengan de donde vengan) o cualquier otra condición o situación que pueda desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. A este marco habría que agregar el mandato al Estado de proteger adecuadamente a cualquier trabajador en el terreno de la extinción de su relación laboral, previsto en el artículo 27, que dispone que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Villavicencio sostiene que el constituyente de 1993 optó por garantizar un mínimo de derechos laborales, para otorgar así al legislador mayores cuotas de discrecionalidad en el tratamiento legal del derecho del trabajo, buscando justificar

así la intensa flexibilidad que se había generado y que podía seguir acentuándose, como en efecto sucedió.

Formulación del problema

Hay que partir mencionado que es un problema de investigación; Quintana lo define “como la acción con la que se inicia la investigación y se caracteriza por explicitar y precisar ¿Qué es lo que se va a investigar y por qué?” (2006, p. 49).

Por su lado, Arias sostiene que el problema de investigación se realiza con una pregunta o interrogante, sobre un tema que desconocemos y cuya solución es la respuesta en el nuevo conocimiento que se va obtener en la investigación, además menciona que la investigación es un proceso de conocimiento metódico, sistemático, que se plasma en un problema de investigación (2012, p. 9).

En la investigación se cumplió un rigor científico, pues se siguió una estrategia metodológica y se aplicó criterios, pautas y se siguió una trayectoria metodológica que aseguro el camino hacia el conocimiento. En ese sentido, y luego de que se expuso la aproximación temática, los antecedentes de investigación y las teorías relacionadas a la misma, se plantearon los siguientes problemas de investigación.

Problema General

¿De qué manera el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial en Lima Metropolitana del año 2016?

Problema Específico 1

¿Cuál es el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016?

Problema Específico 2

¿Cuál es el rol de los Inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016?

Justificación

En la justificación de una investigación se va precisar el porqué de la investigación exponiendo la importancia, por medio de la justificación debemos explicar por qué es importante y necesario de la investigación. Por su parte Behar señala que la justificación “Consiste esta elección en determinar con claridad y precisión el contenido del trabajo a presentar. La elección del tema corresponde necesariamente al investigador” (2008, p.27).

Por otro lado Hernández señala que “La justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones, por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (2010, p. 58)

Dada la importancia y trascendencia de los derechos laborales nuestra investigación quedo debidamente justificada. Asimismo, debemos señalar que esta investigación posee una justificación metodológica, dado que este trabajo presentado se realizó mediante enfoque cualitativo, donde se desarrolló un análisis exhaustivo de las fuentes documentales. Asimismo se realizó entrevistas a los expertos en la materia. Es así que se planteó una triple justificación:

Justificación Teórica

Como ya se ha expuesto, la investigación que se planteó surge y se desarrolla desde una teoría amplia y abundante tanto a nivel nacional como internacional. Han sido diversos los autores que han planteado su importancia y relevancia jurídica, social, política y económica. El Derecho Laboral y los derechos de los trabajadores han sido ampliamente debatidos, discutidos y analizados por la academia y el mundo jurídico laboral. Es a partir de ello que basamos la investigación y la apoyamos desde esas bases teóricas.

Justificación Metodológica

La investigación siguió una trayectoria metodológica y analítica propia de una investigación científica. Se analizó el fenómeno de la situación socio-laboral de los locadores y su relación con los locatarios. Se analizó el rol que cumple el Estado a

través del Ministerio de Trabajo y los efectos de su rol tuitivo. Luego del cual se utilizó métodos, técnicas y estudios de análisis de la información obtenida a través de diversas fuentes: primarias y secundarias. La justificación metodológica aseguró el rigor científico requerido para toda investigación de nivel de tesis.

Justificación Práctica

Se ha señalado también de la problemática generalizada que sucede con los locatarios y locadores. Ha sido amplia la jurisprudencia y los autores que se han pronunciado al respecto. Ha quedado demostrado con los casos que se trata de una situación de impacto no solo laboral sino social, político y legislativo. Les corresponderá a los legisladores asumir una postura y decisión sobre la legislación de esta problemática. Creemos por tanto que nuestra investigación servirá y de será de utilidad e interés para los propios trabajadores, empleadores, legisladores, estudiosos de la materia, docentes, abogados y sindicatos de trabajadores. Queremos aportar en la búsqueda de la solución de esta problemática.

Objetivos

Valderrama sostiene que los objetivos es la parte fundamental de toda investigación ya que estos establecen los límites de la investigación; es decir, establecen hasta donde se desea llegar. Los objetivos son los cimientos de la estructura en la que se apoya el resto de nuestra investigación; si estos son endebles, todas las etapas que le siguen lo serán (2014, p.136).

Iglesias y Cortes manifiestan que “Los objetivos se deben de formular en forma muy clara y precisa por lo que estos serán las líneas directrices en donde se va encaminar dicha investigación, los objetivos son los las metas, las aspiraciones, el propósito para que se desarrolla la investigación” (2004, p.13). Los objetivos resultan fundamentales en toda investigación pues permite al investigador precisar las tareas y metas a alcanzar. Es por ello que nos trazamos los siguientes objetivos.

Objetivo general

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial en Lima Metropolitana del año 2016.

Objetivo específico 1

Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016.

Objetivo específico 2

Determinar el rol de los Inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016.

Supuesto jurídico

Los supuestos jurídicos son “[...] Son proposiciones de carácter afirmativo, en su gran mayoría, que el investigador plantea con el propósito de llegar a explicar hechos o fenómenos que caracterizan o identifican el objeto del conocimiento” (Iglesias y Cortés, 2004, pp. 21-22).

Por su parte Balestrini sostiene que un “Supuesto explica tentativamente las causas, características, efectos, propiedades y leyes determinado fenómeno en un ciencia dada, por lo general basado en mínimo de hechos observados” (2002, p. 72).

En esta investigación como se denota el término supuesto, es la realización de ideas o conjeturas probables para una respuesta a las preguntas de investigación y esta comienza con el marco teórico, trabajos previos y teorías relacionadas al tema como anteriormente ya se ha expuesto Así entonces se plantearon los siguientes supuestos jurídicos.

Supuesto general

Los casos en que las personas bajo Contratos de locación de servicios, al demostrar por primacía de la realidad que tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial en Lima Metropolitana del año 2016.

Supuesto Específico 1

Los Inspectores del Ministerio de Trabajo realizan un rol limitado y deficiente ya que por cuestiones logísticas y operativas no pueden realizar una labor efectiva en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016.

Supuesto Específico 2

Los Inspectores de la SUNAFIL cumplen un rol deficiente y limitado en el defensa de los derechos laborales debido a restricciones en la logística, personal y presupuesto en Lima Metropolitana del año 2016.

II. MÉTODO

Tipo de estudio

El tipo de estudio que se asumió fue de tipo básico pues se analizó el fenómeno, y se buscó comprenderlo, encontrar las causas y consecuencias de lo que sucede con los millones de trabajadores que acceden a un contrato de locación de servicios. Desde una investigación básica se trabajó con datos accesibles y confiables, para ello se acudió al Ministerio de Trabajo y a Sunafil pues son entidades que asumen este tipo de quejas y solicitudes de Inspección.

El tipo de esta investigación es No Experimental, porque lo que se buscó observar los fenómenos de la investigación como se encuentren en la realidad si alterar las variables o categorías.

Mediante estos tipos de estudios se buscó el conocimiento puro por medio de recolección de datos a consecuencia de ello se añadirán datos que profundicen cada vez más los conocimientos ya existentes.

Finalmente el presente trabajo de Investigación fue de enfoque cualitativo porque tal como lo define Pérez “La investigación cualitativa es un tipo de investigación formativa que cuentan con técnicas especializadas para obtener respuesta a fondo acerca de lo que las personas piensan y sienten. Su finalidad es proporcionar una mayor comprensión acerca del significado de las acciones de los hombres, sus actividades, motivaciones, valores y significados subjetivos. (2002, p. 118).

Diseño de investigación

Para Díaz el Diseño de Investigación es “El conjunto de estrategias procedimientos y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de la investigación” (2009, p. 58).

Esta investigación se siguió un diseño de Teoría Fundamentada porque mediante este diseño se buscó descubrir nuevos conceptos, conocimientos, premisas o supuestos jurídicos partiendo mediante la recolección de datos a través de los instrumentos que se utilizaran en el desarrollo de esta investigación, donde la

recopilación de datos estuvo situada en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Sunafil.

Finalmente la presente investigación tuvo un diseño fenomenológico porque se buscó y explico la naturaleza y el origen de los fenómenos ocurridos en la investigación. En ese orden de ideas, el diseño de la presente investigación es Fenomenológico y de Teoría Fundamentada.

Caracterización de sujetos

En esta investigación se identificará a los principales aportantes de información, que en nuestro caso serán principalmente sujetos ligados al mundo laboral. Entre ellos tenemos:

- a) Los funcionarios del Ministerio de Trabajo.- Resulta importante entrevistar a los inspectores de la Dirección de Inspección del Trabajo del MTPE a fin de recabar de ellos, el conocimiento y experiencia que tienen respecto a la reinserción y la legislación en la materia.
- b) Los Funcionarios de Sunafil.- Resulta importante entrevistar a los Inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en donde ellos con su experiencia darán alcances para tener una investigación clara de lo que está ocurriendo con los derechos de los trabajadores.

El siguiente cuadro precisará el perfil de los sujetos:

Tabla 3: Sujetos

NOMBRES	Dr. Henry López	Dr. Daniel Orihuela	Dr. Alberto Vásquez	Dr. Eloy Castillo	Dr. Giovanna López	Dr. Rafael Rojas	Dr. Roberto Castillo
Institución	MTPE	MTPE	MTPE	Sunafil	Sunafil	Sunafil	Sunafil
Especialidad	Derecho Laboral	Derecho Laboral	Derecho Laboral	Derecho Laboral	Derecho Laboral	Derecho Laboral	Derecho Laboral
Cargo	Inspector	Inspector	Inspector	Inspector	Inspector	Inspector	Inspector

Fuente: Elaboración propia Lima, 2017

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Cazau (2006), Las investigaciones científicas básicas tienen por objetivo recolectar información a través de técnicas, las cuales tienen que ser sencillas y de fácil entendimiento para que el investigador pueda tener mejor análisis de la información al momento de obtener la información deseada.

Para Carrasco “La recolección de datos son las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y son numerosas: observación, las escalas, la encuesta, entrevista y cuestionario” (2007, p. 282).

La recolección de datos es el mecanismo de recolección de los procedimientos que sirve de base para sustentar y definir cada parte del proyecto de investigaciones. Entre las principales técnicas a usar son:

1) **Análisis de fuente documental:** Se recopilaron a su vez información de las investigaciones, y en el caso de la presente investigación se indago la doctrina en materia del Derecho Laboral. El análisis de fuente documental es el tipo de técnica que se realiza como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie. Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivística; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes, etcétera (Behar, 2008, p.20,21).

El documento de donde se realizó el análisis de la fuente documental fueron las actas de infracción emitidas y redactas por los Inspectores de Trabajo.

2) **Entrevista:** es una técnica que se aplica a expertos en la materia y con preguntas abiertas. Se realizó entrevistas a los funcionarios del MTPE, Sunafil y abogados especializados en Derecho Laboral.

3) **Análisis de las normas nacionales:** mediante esta técnica se analizaron: Las actas de Infracción emitida por los Inspectores.

Instrumento de recolección de datos

- a) **Ficha de análisis de fuente documental:** esta técnica se dio para un análisis de la doctrina que elaboraron diferentes autores.

- b) **Guía de preguntas de entrevistas:** mediante esta técnica se formularon preguntas para seis especialistas del derecho laboral.

Métodos de análisis de datos

El Trabajo de investigación cumplió con el tipo de estudio básico porque se persiguieron y se va buscaron descubrir principios básicos que apoyen a la justificación de la presente tesis a través de nuevos conocimientos y conceptos

Asimismo, se usaron los métodos básicos para el análisis de datos, ello con el objeto de recopilar la información suficiente acerca del fenómeno materia de estudio, asimismo diversas posturas y perspectivas acerca del problema de los trabajadores y en particular del que accede a un contrato de locación de servicios para finalmente se contrasto lo obtenido con los supuestos jurídicos, habiendo analizado y discutido previamente la información recopilada. El método de análisis de datos se sustenta además en la confiabilidad y credibilidad de los informantes, todos ellos fueron expertos en la materia.

Por otro lado se utilizó el método sistemático para el análisis de datos, porque permitirá poder almacenar la información fundamentada y la documentación relacionada al tema del presente trabajo de investigación.

Unidad de análisis: Categorización

Según Gomes “La palabra Categoría, se refiere en general a un concepto que abarca elementos o aspectos con características comunes o que se relacionan entre sí. Esa palabra está relacionada a la idea de clase o serie. Las categorías son empleadas para establecer clasificaciones. En este sentido trabajar con ellas

implica agrupar elementos, ideas y expresiones en torno a un concepto capaz de abarcar todo” (2003, p.55).

Tabla 4: Categorización

Categorías	Subcategorías
Contrato de Locación de Servicios	Locadores, Locatarios, contrato
Ministerio de trabajo	MTPE, Contrato de trabajo, Inspectores, Acta de Infracción, Sunafil

Fuente: Elaboración Propia Lima, 2017

Aspectos éticos

Toda investigación que se precie de ser seria y profesional deberá respetar los límites y parámetros que impone la ética. En nuestro caso lo tenemos asumido. Es por ello que se tuvo en cuenta la confiabilidad de las fuentes (se hizo uso solo de fuentes de repositorios y bibliotecas especializadas), la veracidad de resultados; el respeto por la propiedad intelectual; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad; proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio y honestidad.

III. RESULTADOS

Descripción de resultados: Técnica de entrevista

A continuación se realizara la descripción de resultados obtenidos mediante la técnica de la entrevista con la que se buscó analizar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial. En este sentido, las respuestas de los sujetos entrevistados fueron las siguientes con respecto al objetivo general.

Objetivo General: Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial

Ante la pregunta, ¿de qué manera el Ministerio de trabajo por medio de la dirección de inspección del trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

Al respecto López (2017) señala

[...] que propiamente por la materia de desnaturalización no hay sanción ya que el reglamento de la ley de inspecciones no prevé la desnaturalización (locación de servicios, tercerización ni intermediación laboral) como infracción, dado que en esos casos se sancionan por la materia registro en planillas siempre en cuando el vínculo laboral este vigente.

De lo citado en el parrado precedente, lo que sostiene López en los casos no desnaturalización no hay sanción dado que el reglamento de inspecciones no establece propiamente las desnaturalización de locación de servicios, sino más bien solo se sancionan por el registro de planillas en la medida que el vínculo laboral este vigente

Mientras que Orihuela (2017), manifiesta que, lo que se busca es salvaguardar el derecho de las personas que prestan servicios bajo la forma de locadores de

servicio, cuando en realidad hay un encubrimiento de la naturaleza laboral de los mismos.

Si se llega a demostrar tal encubrimiento se solicita al empleador a través de una medida inspectiva o requerimiento que lo ingrese a su planilla electrónica como trabajador, respetando su fecha de ingreso y el régimen laboral correspondiente. Ante la negativa se extiende el acta de infracción lo cual será dependiendo del número de personas y régimen de la empresa, y que sea calificada como muy grave.

Al respecto Castillo (2017), menciona que el proceso inspectivo y luego en el sancionador se infraccionan los actos que significan fraude a la ley en relación a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que ocultan una relación de naturaleza laboral.

Por su parte Vásquez(2017) señala que se realizan inspecciones a empresas que cuentan con personas que emiten recibo por horarios profesionales, verificando sus actividades que procede a aplicar el principio de primacía de la realidad, y de ser el caso se considera como trabajador por lo que conforma el procedimiento se requiere el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Mientras que López manifiesta que se sanciona mediante multas previamente aprobadas o incorporadas a nuestro ordenamiento legal.

Finalmente Rojas (2017), señala que

[...] cuando se detecta que una empresa tiene personal por locación de servicios y se verifica su desnaturalización, se requiere a la empresa inspeccionada que incluya a dichos trabajadores en la planilla de la empresa a plazo indeterminado, en el caso de incumplimiento se emite un acta de infracción donde se realiza la propuesta de multa; dicha acta es evaluada por el órgano sancionador, que si acoge la propuesta de multa del infractor se emite la resolución de multa siendo la dirección de inspección de trabajo del ministerio del trabajo como última instancia administrativa que resuelve la propuesta de multa.

El citado autor es preciso en mencionar que; si en el caso se detecta a una determinada empresa que tiene personal bajo el contrato de locación de servicio y se verifica su desnaturalización en primer lugar se le requiere a dicha empresa a que cumpla con incluir a los trabajadores a su planilla bajo el contrato de plazo indeterminado, en el caso de incumplir con el requerimiento , el inspector emitirá una acta de infracción con la propuesta de sanción, la misma que será evaluada por el órgano competente.

Con respecto a la pregunta ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

Por su lado López (2017), manifiesta que Se efectúa medida de requerimiento para el cumplimiento del registro en planilla del trabajador.

El citado entrevistado menciona que las acciones que asume cuando se detecta y verifica que los contratos de locación de servicios han sido desnaturalizados se realizan en primer lugar la medida que requiere a la empresa a cumplir con incluir en la planilla de registro del trabajador.

Mientras que Orihuela (2017), sostiene lo siguiente. Salvaguardar el derecho de la persona procediendo a señalar los tres elementos de relación laboral es decir, prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; luego de ello verificar el cumplimiento de sus derechos o beneficios laborales que corresponden.

López T (2017) manifiesta

[...] Que en aplicación del principio de primacía de la realidad, si se detecta que un aparente vínculo civil mediante locación de servicios pero que en realidad los hechos nos demuestran que se trata de su vínculo laboral, se exige al empleador que el trabajo sea incorporado inmediatamente a la planilla, como trabajador a plazo indeterminado

Por su parte Castillo (2017), menciona que se infracciona al empleador con la sanción de multa correspondiente al incumplimiento tipificado en la ley.

El citado experto nos indica que ante la infracción se sanciona al empleador con una multa según corresponde.

Finalmente Rojas (2017), sostiene que

[...] cuando se detecta y se verifica que un contrato de locación de servicios se ha desnaturalizado, se exige en un plazo no mayor de 3 días que registre en la planilla a los trabajadores a plazo indeterminado.

En relación a lo que manifiesta el precitado especialista, se entiende que cuando se verifica la desnaturalización de un contrato de locación de servicio, se le requiere al empleador en un plazo de 3 días a efectos de que cumpla con incluir en la planilla a los trabajadores con el plazo indeterminado.

Sobre la pregunta explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados y como se resuelven.

Por su parte López (2017), manifiesta que

[...] la causa es que se trata de relaciones laborales encubiertos en contratos civiles, se resuelve de acuerdo a la prueba en cada caso concreto, pues si hay prueba de los tres elementos como son las prestación personal de servicios, remuneración o remuneración debida y subordinación, en forma concurrente, entonces se determina que la relación civil se ha desnaturalizado y siendo una de naturaleza laboral indeterminada (pues obviamente no hay contrato escrito de plazo fijo).

El citado autor menciona que existe relaciones laborales encubiertos en contratos civiles como la locación de servicios , es por ello que es importante encontrar los tres elementos de una relación laboral como la prestación personal de servicios, remuneración y la subordinación , en ese caso ya encontramos la desnaturalización del contrato civil dado que existe los tres elementos mencionados.

Mientras que Vásquez (2017) manifiesta que es parte de la informalidad y los trabajadores cuando cesan solicitan que se le reconozca como trabajadores y le corresponde el pago de los beneficios sociales, cuando se determina la existencia de los elementos del contrato de trabajo, se requiere el pago de beneficios sociales, la base al principio de primacía de realidad

Por su parte López (2017) afirma que

[...] Se debe a que una gran parte del empresariado nacional utiliza, por desconocimientos y en algunos casos por mala fe, la figura jurídica de locación de servicios para “ocultar”, un vínculo laboral, así se ahorran costos laborales que están obligados a pagar. Estas denuncias se resuelven a través de las inspecciones naturalizando el vínculo y haciendo que los trabajadores ingresen a la planilla.

Por su parte Orihuela (2017), sostiene que se debe a varios factores generados por el empleador como la de reducir costos laborales, falta de adecuado asesoramiento y la falta de interés. Estas causas entre otras afectan a la persona que es contratada mediante esta modalidad, razón por la cual acuden al Ministerio del Trabajo y Sunafil con el objetivo de hacer respetar sus derechos vulnerados.

Lo que se busca durante las actuaciones inspectivas lograr demostrar que lo que existe es una relación laboral encubierta bajo un contrato de locación de servicio, luego de lo cual se exige al empleador ingresarlo a la planilla electrónica como tal.

Por otro lado Castillo (2017), sostiene que en su gran mayoría las solicitudes recibidas por el sistema inspectivo provienen de trabajadores que saben que la relación que establecen con su empleador es de naturaleza laboral y toman conciencia que en la situación actual (en forma de locación de servicios) se privan de derechos y beneficios laborales que le corresponden.

Finalmente Rojas (2017), manifiesta que las solicitudes de la inspección laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se debe a que dichas personas al no ser contratados bajo los alcances de las normas del régimen laboral, las empresas no cumplen con el pago de los beneficios sociales (gratificación con bonificación extraordinaria, CTS, vacaciones), no considera pago de labores extras lo que se resuelve es de acuerdo a la documentación recibidas y visitas inspectivas realizadas a las empresas , a efectos de verificare las desnaturalización del contrato de locación.

En la pregunta, de estos contratos de locación de servicios desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al poder judicial para hacer valer sus derechos?

López (2017), sostiene que desconoce, ya que en el área de inspecciones no se maneja tal información, ni la DIT, se podría obtener algún dato de los abogados de oficio del MTPE, pero quedaría suelta la cifra de los abogados particulares.

Por su parte, Orihuela manifiesta que normalmente acuden a la vía judicial los que hubo negativa del empleador a ingresarlo a planilla electrónica como trabajador, el número no lo maneja con precisión pues dependerá del factor económico tiempo e interés del recurrente.

Castillo, Rojas y López (2017), sostienen

[...]Que no manejan la información suficiente como para estimar un número con respecto a esta situación. Puesto que no hay manera determinar cuántos acuden al poder judicial por denuncias ante la DIT por desnaturalización de contrato de locación de servicios, por cuanto se desconoce que exista en sistema que haga un seguimiento, los solicitantes que hayan realizado demandas judiciales.

Cabe mencionar que los mencionados autores citados líneas arriba no manejan la información sobre la cantidad de personas que acuden al poder judicial a fin de hacer valer sus derechos laborales.

Mientras que Vásquez (2017), manifiesta que en muchos casos el empleador paga los beneficios sociales solamente el 10% termina con el incumplimiento, “fuente: número de expediente 3200 versus número de acta 280.

Nos remitimos a describir los resultados correspondientes al objetivo específico 1

<p>Objetivo específico 1: Evaluar el rol de los inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.</p>
--

Sobre la pregunta ¿cómo evalúa Ud. el rol que cumple los inspectores del MTPE?

Al respecto López (2017), sostiene que el rol que cumple los inspectores es deficiente por la recargada labor carga laboral, que no permite la adecuada captación de la prueba para el expediente.

Lo que manifiesta el citado autor es que existe una labor deficiente por la recargada labor, por tanto los inspectores no cumplen sus funciones eficientemente.

Mientras que Orihuela, Vásquez y López T (2017), coinciden en sostener que es un rol importante en la lucha de la formalización laboral. Trabajo arduo debido al escaso número de inspectores con los que se cuenta; y por otro lado la importancia radica en el reconocimiento de normas socio laboral, tiene un papel preventivo orientador y arte pedagógico en beneficio de la sociedad y un específico de los trabajadores que son contratados indebidamente bajo esta modalidad, sin respetarse sus derechos laborales.

Por su parte Castillo manifiesta que a su entender son piezas fundamentales en el sistema inspectivo, de su accionar y compromiso depende el éxito del rol promotor y fiscalizador del estado sobre las relaciones administrativas y laborales de los agentes económicos.

Los citados entrevistados han coincidido en evaluar la labor de los inspectores del MTPE, manifestando que son piezas fundamentales, puesto que cumplen un rol preventivo y orientador en beneficio de la sociedad con el propósito de hacer respetar los derechos laborales frente a las irregularidades que cometen las empresas; contratando a los trabajadores bajo el contrato civil de locación de servicios las mismas que son desnaturalizadas en mucho de los casos.

Ente la pregunta ¿cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como inspector, los inspectores responden de la siguiente manera?

López (2017), sostiene que la carga laboral el desconocimiento o poco conocimiento en ciertos regímenes especiales, pues cuenta con una antigüedad de dos años en el puesto.

El citado entrevistado nos indica que las dificultades y limitaciones son el desconocimiento o el poco conocimiento que tiene en el área dado que los regímenes laborales especiales con los cuales son contratados no les permite mejor capacitación o mayor tiempo en el puesto.

Por su parte Castillo (2017), menciona que a su parecer falta defunción en la sociedad sobre el rol y la importancia del sistema inspectivo. Así mismo, el continuo cambio en la normativa laboral requiere la constante capacitación del personal a través de programas activos de actualización y difusión de dichos cambios.

Mientras que Vásquez (2017), considera que falta planificación y de criterios, uso de manuales (no existen).

Finalmente López T (2017), nos indica que faltan recursos como movilidad, ya que se pierde mucho tiempo desplazándose en vehículos de servicio público

Nos queda claro que las limitaciones y dificultades que tienen los inspectores para cumplir su rol de manera óptima es la falta de recursos y una planificación adecuada.

Con respecto a la pregunta ¿debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios?

Por su parte López (2017), considera que

[...]La desnaturalización debe ser analizada para que sea incluida como infracción en el reglamento; por ejemplo en la legislación de tercerización e intermediación se prevé como infracción, pero no se puede aplicar por que el reglamento de la ley de inspecciones no prevé como infracción.

El citado autor nos precisa que la desnaturalización de contratos de locación de servicios debe estar incluidos en el reglamento de infracciones así poder aplicar lo establecido en la norma y garantizar los derechos laborales de las personas, sin embargo como la norma no prevé entonces no es posible aplicar dicha norma en casos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Por su parte Orihuela y López T (2017), convergen en señalar que la ley no se debe modificar puesto que solo debe existir un buen asesoramiento tanto al empleador como para el trabajador. Así mismo el contrato de locación de servicios, no es de naturaleza laboral por lo que no es correcto establecer derechos laborales a dicho vínculo que es de naturaleza civil.

Mientras tanto Castillo y Vásquez (2017), sostienen que los derechos laborales están suficientemente considerados en el texto constitucional, lo que hay que modificar es la práctica de fraude a la ley en el uso y abuso de los contratos de locación de servicio con la finalidad de ocultar relaciones de tipo laboral y no civil. En este sentido el derecho del trabajo ya tiene rango constitucional, lo que se debe informar a los futuros trabajadores de sus derechos y fomentar la cultura del cumplimiento de los empleadores.

Finalmente se describe los resultados de la entrevista en base al objetivo específico 2

<p>Objetivo específico 2: Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados</p>
--

Sobre la pregunta ¿Cómo evalúa su rol como inspector de SUNAFIL?

Por su parte López (2017), manifiesta que es más eficiente en relación al ministerio ya que se cuenta con mayor tiempo disponible para el estudio de los casos y con mayores capacitaciones laborales.

Mientras que Rojas (2017), sostiene que falta apoyo logístico para mejorar su labor.

En este sentido los inspectores entrevistados tienen posiciones distintas ya que el primero manifiesta que la labor que vienen realizando es más eficiente que el del

Ministerio de Trabajo, mientras que el segundo sostiene que falta apoyo logístico para mejorar sus labores como inspectores de Sunafil.

Por su parte Vásquez (2017), manifiesta que tiene un rol importante en la verificación de normas socio laboral, sobre seguridad y salud en el trabajo y derecho fundamental

En cuanto a la pregunta ¿Por qué cree Ud. que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?

Por su parte Vásquez, Castillo, López y Orihuela (2017), coinciden en su respuesta ya que consideran que las personas aceptan el contrato de locación de servicios por necesidad de ganar un sueldo y por el desconocimiento de sus derechos laborales.

Mientras que Rojas (2017), sostiene lo contrario ya que manifiesta que los empleadores aprovechan de las necesidades de trabajo de las personas.

Con relación a la pregunta ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud. a los contratos de locación de locación de servicios?

López, Orihuela, Rojas y Castillo (2017), sostienen y convergen en sus respuestas manifestando que no habría mayores cuestionamientos al contrato de locación de servicios dado que en algunos casos es aplicable en la medida que su utilización no sea indebido.

Los citados entrevistados nos precisan en señalar que en cuanto a los contratos de locación de servicios no habría mayores cuestionamientos en el sentido que su utilización no sea de manera irregular ya que en algunos casos es aplicable.

Finalmente Vásquez (2017), manifiesta que en principio el estado debe dejar de usar estos contratos y dar el ejemplo, puesto que los contratos de locación de servicios de alguna forma u otra buscan encubrir una relación laboral, generar informalidad y sub empleo.

Descripción de resultados: Técnica de análisis de fuente documental

Análisis de actas de infracción

Con la aplicación de la técnica de análisis documental se buscó analizar las actas de infracción emitidas por el Ministerio de Trabajo, a fin de determinar y ubicar las infracciones cometidas por las pequeñas y medianas empresas en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en este sentido de analiza las siguientes órdenes y actas de inspección

De acuerdo a la orden de inspección N° 678-2016-MTPE/1/20.4 emitido por el Ministerio de Trabajo, se determina que la medida inspectiva de requerimiento nace en base a las actuaciones inspectivas de investigación realizadas en relación con la orden de inspección antes indicada, han permitido comprobar los hechos que constituyen infracciones a las disposiciones sociolaborales vigentes, al haber incumplido el sujeto inspeccionado sus obligaciones en materia de relaciones laborales y seguridad social . En este sentido de acuerdo al formato TR5 del sistema de planilla electrónica del MTPE correspondiente al sujeto inspeccionado Rinconcito Escondido S.A.C. El trabajador Miguel Angel Angulo Hinostroza registra como su trabajador en sit “baja”. En la visita de inspección al centro de trabajo de fecha 07/04/2016, se entrevistó al gerente general de la empresa inspeccionada quien señalo que dicho trabajador percibía remuneración mensual de 1000 soles, así mismo el gerente ha reconocido que la recurrente se desempeñaba como cajera, por tanto existe la prestación personal y directa de servicios realizando labores bajo subordinación, finalmente la empresa inspeccionada no se encuentra inscrito en el REMYPE, por tanto la relación laboral de la trabajadora se encuentra comprendida dentro de los alcances del régimen general laboral de la actividad privada regulado por el decreto legislativo N°728.

Por otro lado se analiza el acta de infracción del año 2016 recaída en la orden de inspección 869/2016-MTPE/1/20.4

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias que fluye de fecha 10/05/2010 donde la recurrente se presentó a la oficina de inspección de trabajo

del Ministerio del trabajo, manifestando que su relación laboral culminó el 15/03/2016 efectuando trabajo efectivo hasta el 16/02/2016, luego hizo goce de sus vacaciones desde 17/02/2016 hasta el 15/03/2016, las cuales no fueron pagadas y tal goce fue autorizado por el gerente general en forma verbal, para tal efecto exhibe boleta de pago de febrero 2016, por concepto de remuneración vacacional la suma de 950.00 soles con firma de la contadora y sin firma de la trabajadora, donde la trabajadora precisa que no firmó las boletas por que no se le ha cancelado tal concepto. En este sentido se pudo verificar que la empresa inspeccionada no se encuentra inscrito en el REMYPE y régimen aplicable a los trabajadores por tanto se considera que la relación laboral de la trabajadora recurrente se encuentra comprendida dentro de los alcances del régimen laboral general o común de la actividad privada regulado por el decreto legislativo N° 728.

Análisis de acta de infracción N° 0335-2016 de fecha 27/06/2016 que fluye de la orden de inspección N° 1044-2016-MTPE/1/20.4. Las actuaciones de investigación se originaron por orden de inspección N° 1044-2016-MTPE/1/20.4 de fecha 16/05/2016 donde el recurrente José Ángel Soto presentó su solicitud de inspección para verificar el incumplimiento de obligación laboral respecto de SHAMROCK DEL PERU S.A.C, el Ministerio de Trabajo procedió verificar los datos de la empresa inspeccionada detectándose que en el formato TR5 del sistema de planilla electrónica del MTPE, la empresa inspeccionada no registra a José Ángel como su trabajador a pesar que se verificó y se detectó la existencia de la prestación personal y directa de un servicio, la realización de labores bajo subordinación y el pago de una remuneración por tanto se detectó que existe la relación laboral.

Con este informe de las actas de inspección se goza de respaldo técnico puesto que se demuestra que existen relaciones laborales bajo los alcances del decreto legislativo 728, sin embargo los derechos laborales son vulnerados a pesar de la existencia del principio de la primacía de la realidad tal como se han verificado con las ordenes de inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

IV. DISCUSIONES

Discusión de Resultados

Para Bernal, la discusión de resultados de la investigación esta enlazada al análisis, interpretación y discusión de los posibles resultados obtenidos del procesamiento de información, el cual es el aspecto más relevante que se va a tener en cuenta en toda investigación; sobre el deben hacer énfasis los jurados evaluadores del informe final presentado por el investigador; cabe señalar que las implicancias adquiridas coadyuva para realizar futuras teorías e investigaciones (2010, p. 222).

Para esta investigación se presentará la discusión de resultados a partir de los objetivos planteados, los mismos que han sido contrastados, validados y confirmado a través de las diferentes fuentes consultadas. Sin embargo, como toda investigación, estas requiere ser discutidas y confrontadas a fin de confirmar su solvencia.

Así entonces cuando se plantea como Objetivo General determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial

Para esta investigación se requería poner en debate y discusión lo que manifestó López Auxiliar de inspección del Ministerio de trabajo. Dicho funcionario ha manifestado que propiamente por la materia de desnaturalización no hay sanción ya que el reglamento de la ley de inspecciones no prevé la desnaturalización (locación de servicios, tercerización ni intermediación laboral) como infracción, dado que en esos casos se sancionan por la materia registro en planillas siempre en cuando el vínculo laboral este vigente.

En este mismo sentido Quispe converge con su posición manifestándonos que la aplicación de estos contratos de servicios no personales, se caracterizó porque nunca tuvo un marco legal claro que estableciese sus parámetros o definiese los criterios o condiciones para su celebración. Agrega Quispe que la Directiva General N° 002-2004-MTPE/SG/OGA, Contratación por Locación de Servicios y Servicios

No Personales en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, evidenciaba una gran confusión en torno al tratamiento legal en las entidades públicas de los agentes contratados bajo la modalidad de Servicio No Personales. En otras palabras lo que hace el Estado es dejar la situación y los derechos de los trabajadores en una situación de incertidumbre y desprotección. Es por ello que nuestra investigación quiere señalar y evaluar el rol del Ministerio de Trabajo en ese lapso en que el locador busca amparo y protección. Ya que como se ha advertido, hoy en día millones de personas ante la necesidad de obtener ingresos económicos se ven en la necesidad de someterse a las precarias condiciones laborales que ofrece los servicios no personales

En cambio Orihuela manifiesta que si se llega a demostrar tal encubrimiento se solicita al empleador a través de una medida inspectiva o requerimiento que lo ingrese a su planilla electrónica como trabajador, respetando su fecha de ingreso y el régimen laboral correspondiente. Ante la negativa se extiende el acta de infracción lo cual será dependiendo del número de personas y régimen de la empresa, y que sea calificada como muy grave.

Así mismo de acuerdo a la versión del funcionario Vásquez donde señala que se realizan inspecciones a empresas que cuentan con personas que emiten recibo por horarios profesionales, verificando sus actividades y se procede a aplicar el principio de primacía de la realidad, y de ser el caso se considera como trabajador por lo que conforma el procedimiento se requiere el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Finalmente los funcionarios Rojas, López y Orihuela han mencionado que cuando se detecta que una empresa tiene personal por locación de servicios y se verifica su desnaturalización, se requiere a la empresa inspeccionada que incluya a dichos trabajadores en la planilla de la empresa a plazo indeterminado, en el caso de incumplimiento se emite un acta de infracción donde se realiza la propuesta de multa; dicha acta es evaluada por el órgano sancionador, que si acoge la propuesta de multa del infractor se emite la resolución de multa siendo la dirección de

inspección de trabajo del ministerio del trabajo como última instancia administrativa que resuelve la propuesta de multa.

Así mismo La discusión de resultados de esta investigación se plantea a partir de los supuestos, los mismos que han sido contrastados, validados y confirmado a través de las diferentes fuentes consultadas. Sin embargo, como toda investigación, estas requiere ser discutidas y confrontadas a fin de confirmar su solvencia

Asi entonces cuando planteamos que los casos en que las personas bajo Contratos de locación de servicios, al demostrar por primacía de la realidad que tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial. De todas las fuentes primarias consultadas (entrevistas y análisis de actas de infracción) han confirmado esta afirmación. Quedando plenamente corroborada tal como constan en la discusión de resultados con referencias al objetivo general planteada dado que las acciones que asume cuando se detecta y verifica que los contratos de locación de servicios han sido desnaturalizados se realizan en primer lugar la medida que requiere a la empresa a cumplir con incluir en la planilla de registro del trabajador siguiendo con el procedimiento de orden de inspección y en caso de incumplimiento se genera las actas de infracción con las sanciones correspondientes.

De otro lado, Infantes en su estudio titulado *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Expediente N° 01846-2005-PA/TC*, la referida autora realizo un estudio de la jurisprudencia laboral y desde allí asume un análisis jurisprudencial y constitucional, precisando que si en el contrato de locación de servicios o en virtud al principio de primacía de la realidad existen los elementos del contrato de trabajo, entonces, se trata de una relación plenamente laboral (bajo la potestad del Ministerio de Trabajo o el Juez Laboral) y no de una relación civil (bajo la potestad de un árbitro o un Juez Civil). La autora pone el énfasis en que en estos últimos años las personas sometidas a este tipo de contrataciones se han visto obligadas a hacer valer su derecho ante las instancias judiciales correspondientes, y estas han hecho valer tal derecho. Mientras exista una desprotección al trabajador y una

política de flexibilización laboral promovida por el Estado, los trabajadores seguirán siendo vulnerables

Por otro lado la doctrina constitucional del Tribunal Constitucional precisa que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone la existencia de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo (Expediente N° 01846-2005-PA/TC).

En aplicación del principio de primacía de la realidad, si se detecta que un aparente vínculo civil mediante locación de servicios pero que en realidad los hechos nos demuestran que se trata de su vínculo laboral, se exige al empleador que el trabajo sea incorporado inmediatamente a la planilla, como trabajador a plazo indeterminado

Respecto al Objetivo específico 1 que se planteo Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales

Córdova ha precisado respecto a las facultades los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pretenden el fácil acceso a los centros de trabajo los 7 días de semana mientras el lugar este en funcionamiento para poder realizar interrogatorios, revisar documentos que pueda solicitar convenientes, a fin de comprobar hechos vinculados con la relación laboral y a través de esta facultad los inspectores de trabajo priman situaciones de hechos que son relaciones laborales encubiertas con contratos como el de locación de servicios, y el inspector mediante estos accesos puede comprender estas situaciones desnaturalizadas mediante primacía de la realidad

En este sentido el inspector López sostuvo que el rol que cumple los inspectores es deficiente por la recargada labor carga laboral, que no permite la adecuada captación de la prueba para el expediente, en cambio los demás funcionarios como Orihuela,

Vásquez y López T convergieron en su posición manifestando que un rol importante en la lucha de la formalización laboral. Trabajo arduo debido al escaso número de inspectores con los que se cuenta; y por otro lado la importancia radica en el reconocimiento de normas socio laboral, tiene un papel preventivo orientador y arte pedagógico en beneficio de la sociedad y un específico de los trabajadores que son contratados indebidamente bajo esta modalidad, sin respetarse sus derechos laborales.

En este sentido del análisis de la discusión se puede afirmar que la mayoría de los entrevistados convergieron en su posición manifestándonos que el rol de los Inspectores del Ministerio del Trabajo es importante en aras de la defensa de los derechos laborales puesto que cumplen un rol preventivo y orientador en beneficio de la sociedad con el propósito de hacer respetar los derechos laborales frente a las irregularidades que cometen las empresas; contratando a los trabajadores bajo el contrato civil de locación de servicios las mismas que son desnaturalizados en mucho de los casos. Sin embargo a pesar de la importancia que tiene el rol fiscalizador los Inspectores del Ministerio de Trabajo realizan un rol limitado y deficiente ya que por cuestiones logísticas y operativas no pueden realizar una labor efectiva en la defensa de los derechos laborales, dado que faltan los recursos necesarios para dotarse de manera más eficiente y efectiva el rol fiscalizador de dicha institución en mención y nos queda claro que las limitaciones y dificultades que tienen los inspectores para cumplir su rol de manera óptima es la falta de recursos y una planificación adecuada. En este sentido el supuesto jurídico específico 1 planteada queda plenamente comprobada.

Lo cual resulta por demás preocupante puesto que no se garantiza los derechos laborales por las limitaciones que tiene la mencionada institución. Por tanto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debería asumir con prioridad una política de fiscalización dotándose de recursos necesarios para cumplir su labor de fiscalización a fin de identificar y sancionar a las empresas que vulneran los derechos laborales. Asimismo la desnaturalización de contratos de locación de servicios debe estar incluidos en el reglamento de infracciones así poder aplicar lo establecido en

la norma y garantizar los derechos laborales de las personas, sin embargo como la norma no prevé entonces no es posible aplicar dicha norma en casos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios

Cuando se plantea como objetivo específico 2 determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados, en este caso se entrevistó a fiscalizadores de la SUNAFIL a fin de determinar el rol de dicha institución, en esta línea de ideas los inspectores de dicha institución divergen en sus repuestas manifestando los siguiente.

El inspector López ha manifestado que el rol de la SUNAFIL es más eficiente en relación al Ministerio de Trabajo ya que se cuenta con mayor tiempo disponible para el estudio de los casos y con mayores capacitaciones laborales mientras que el inspector Rojas ha manifestado lo contrario mencionando que falta apoyo logístico para mejorar su labor.

De igual forma el inspector Carhuaz evalúa su rol como inspector de Sunafil mencionando que se cumple una buena labor como profesional, pero muy deficiente y limitado debido a la falta del apoyo logístico y presupuestal, ya que no hay inspectores suficientes para la demanda de las solicitudes de inspección y eso nos conlleva a una labor deficiente en nuestras funciones, pero a pesar de eso tratamos de ejercer la función de inspector como se debería

Los inspectores Vásquez, Castillo, López y Orihuela convergen en su respuesta ya que consideran que las personas aceptan el contrato de locación de servicios por necesidad de ganar un sueldo y por el desconocimiento de sus derechos laborales

Respecto a la doctrina, normativa y legislación nacional e internacional sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios hemos analizado que todas guardan relación y siguen criterios jurídicos similares. El Perú, y concretamente

el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL sigue los lineamientos principales sobre este asunto. La cuestión sigue siendo el modo en que se aplica y las condiciones y posibilidad es que tiene para ello. El Ministerio del Trabajo y SUNAFIL no ha fortalecido política de fiscalización ni ha asumido plenamente las competencias que por ley le corresponde y le faculta por la falta de recursos necesarios y capacitación constante a los fiscalizadores.

El Ministerio de Trabajo y SUNAFIL deberá ejercer un liderazgo en esta materia a fin de que los derechos laborales estén protegidos ante la desnaturalización de contratos de locación de servicios y los trabajadores se sientan protegidos. Es decir, el problema no está en la norma ni en la doctrina, que ampliamente ha definido y protegido los derechos laborales y los contratos de locación de servicios propiamente dicho, el problema sigue siendo de quienes la aplican, hace falta dotar también al funcionario y a los encargados de hacer efectivo la labor de fiscalización a fin de identificar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y en este sentido hacer valer la primacía de realidad y en efecto proteger los derechos laborales. En eso coinciden también los expertos consultados.

Finalmente, se considera que los auxiliares de fiscalización del Ministerio del trabajo realizan una labor encomiable y a veces hasta sacrificado puesto el proceso de inspección es ampliamente compleja dado que las investigación previas se ciñen a las normas y los protocolos por tanto para que exista mayor efectividad en las inspecciones se requiere de mayor cantidad de personal.

En este sentido cuando se plantea como supuesto específico 1 los Inspectores de la SUNAFIL cumplen un rol deficiente y limitado en la defensa de los derechos laborales debida a restricciones en la logística, personal y presupuesto. Algunos entrevistados manifestaron que el rol de los inspectores de SUNAFIL es más eficiente que el del Ministerio de Trabajo mientras que más del 50% han confirmado que el rol de SUNAFIL aún es deficiente y limitado debido a las restricciones logísticas, presupuesto y personal

Por otro lado ha sido preciso analizar las ordenes de inspección y actas de infracción corroborando plenamente la existencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por parte de los sujetos inspeccionados (empresas), identificándose en base a la primacía de la realidad la relación laboral bajo los alcances del régimen laboral general o común de la actividad privada regulado por el decreto legislativo N° 728, cumpliéndose con los elementos de una relación laboral como la prestación personal de servicios, la realización de labores bajo subordinación y el pago de la remuneración. Por tanto quedan plenamente comprobada los supuestos jurídicos planteados en la presente investigación.

V. CONCLUSIONES

Primero.

Se ha podido demostrar que las personas que laboran bajo Contratos de locación de servicios y al demostrarse por primacía de la realidad tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial. A pesar que dicho Ministerio cuenta con las herramientas legales para combatir el problema no se ha dotado de la logística ni recursos necesarios para enfrentarla de modo integral e eficiente por tanto ello genera una situación de vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo locación de servicios.

Asimismo con el informe de las actas de inspección se demuestra que se goza de respaldo técnico puesto que se comprueba que existen relaciones laborales bajo los alcances del decreto legislativo 728, sin embargo los derechos laborales son vulnerados a pesar de la existencia del principio de la primacía de la realidad tal como se han verificado con las ordenes de inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Segundo.

De las fuentes primarias consultadas (entrevistas a los inspectores del Ministerio del Trabajo) se ha podido comprobar que los Inspectores del Ministerio de Trabajo realizan un rol limitado y deficiente ya que por cuestiones logísticas y operativas no pueden realizar una labor efectiva en la defensa de los derechos laborales, viéndose a si vulnerado los beneficios sociolaborales (Asignación Familiar, CTS, Descansos Remunerados, Gratificaciones Legales, Jornada de Trabajo, Planilla Electrónica, Utilidades, Vacaciones).

Tercero:

A partir de las fuentes consultadas (entrevistas a los inspectores de Sunafil) se ha podido comprobar que el rol de los inspectores de Sunafil se cumplen con una buena labor como profesionales, pero muy deficiente y limitado debido a la falta del apoyo logístico y presupuestal, ya que no hay inspectores suficientes para la demanda de las solicitudes de inspección y eso conlleva a una labor deficiente en sus funciones,

pero a pesar de eso tratan de ejercer la función de inspector como se debería y a consecuencia de ello se vulneran los derechos laborales que son los beneficios sociolaborales (Asignación Familiar, CTS, Descansos Remunerados, Gratificaciones Legales, Jornada de Trabajo, Planilla Electrónica, Utilidades, Vacaciones). de las personas que viven a diario con estos problemas.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

Cuando se detecta los casos en que las personas bajo contratos de locación de servicios y al demostrarse por primacía de la realidad y que estos tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo debe asumir con prioridad una política de prevención ante las omisiones por parte de los empleadores y debería exhortarse a las empresas a estar inscritos en los registros correspondientes a fin de garantizar los derechos laborales de las personas contratadas bajo locación de servicios.

Asimismo los casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios deben estar incluidos en el reglamento de infracciones y así poder aplicar lo establecido en la norma y garantizar los derechos laborales de las personas.

El Ministerio de Trabajo y SUNAFIL debe ejercer un liderazgo en esta materia a fin de que los derechos laborales estén protegidos ante la desnaturalización de contratos de locación de servicios y los trabajadores se sientan protegidos

Segundo:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debería asumir con prioridad una política de fiscalización dotándose de recursos necesarios para cumplir su labor de fiscalización a fin de identificar y sancionar a los empleadores que vulneran los derechos laborales que son los beneficios sociolaborales (Asignación Familiar, CTS, Descansos Remunerados, Gratificaciones Legales, Jornada de Trabajo, Planilla Electrónica, Utilidades, Vacaciones) de las personas que laboran bajo locación de servicios

Tercero.

El Sunafil debería fortalecer su política de fiscalización asumiendo plenamente las competencias que por ley le corresponde y le faculta dotándose de recursos necesarios y capacitación constante a los fiscalizadores para que estos funcionarios ejerzan su labor inspectiva con certeza y así evitar que se vulneren los derecho sociolaborales (Asignación Familiar, CTS, Descansos Remunerados, Gratificaciones

Legales, Jornada de Trabajo, Planilla Electrónica, Utilidades, Vacaciones) de las personas que día a día se ven envueltos en este tema que se investigó.

VII.REFERENCIAS

Bibliografía temática

- Beltrán Larco, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. (Tesis de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso 01 de mayo del 2017). Recuperado de
- Beltrán, J. (2007). *Contratos Nominados: Locación de Servicios. Definición*. En: Código Civil Comentado: comentan 209 especialistas en las diversas materias del Derecho Civil, 2ª edición, Tomo IX, Gaceta Jurídica, Lima.
- Blancas, C. (2006). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: ARA.
- Carhuatocto, H. *El fraude y la simulación en la contratación laboral: aplicación del principio de la primacía de la realidad*. Lima: editorial Grijley.
- Carrillo, V. (2008). *Legislación Labora*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Cordova Fernandez, J. (2017). *Inspección socio laboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los Planes de Formalización para los empresarios*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso 15 de Setiembre del 2017). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9524/C%C3%B3rdova_Fern%C3%A1ndez_Inspecci%C3%B3n_sociolaboral_micro1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Directiva General N° 002-2004-MTPE/SG/OGA, Contratación por Locación de Servicios y Servicios No Personales en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- Expediente N° 01846-2005-PA/TC*. Lima: Actualidad Empresarial, N° 217. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
- Infantes, G. (2010). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios*
- Monroy, P. (2015). *El contrato alcances y definiciones, tipos*. Lima Perú.

- Morales, C. (s/f). *Consideraciones en torno a la jurisprudencia constitucional sobre los contratos de servicios no personales*. Lima.
- Neves, J. (2010). *Derecho del trabajo. Cuestiones controversiales*. Lima: ARA.
- Quispe, G. (2010). *¿Es el contrato administrativo de servicios un contrato de trabajo? Una reflexión a propósito de una reciente sentencia*. Lima: Soluciones Laborales.
- Ramírez, R. (2010). *La desnaturalización de los contratos de trabajo y la locación de servicios*. Lima Perú.
- Ramos, S. (2008). *El contrato de locación de servicios*. Lima Perú.
- Requejo Alemán, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso 10 de Mayo). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5239/REQUJO_ALEMAN_JUAN_INSPECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, V. (2010). *Alcances de un contrato de un contrato Locación de servicios*. Lima.
- Romero Quispe, J. (2009). *Los contratos por servicios no personales en la administración pública condicionantes de la estabilidad laboral ficta*. (Tesis de Doctorado, Universidad Mayor de San Marcos). (Acceso 15 de Setiembre). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1489/1/Romero_qj.pdf
- Ruíz, J. (2013). *Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana*. Lima: soluciones laborales n° 64.
- Sánchez Parra, A. (2005). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Altiplano). (Acceso 01 de Mayo del 2017). Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/804/EPG09700044-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sanguinetti, W. (2000). *El contrato de Locación de servicios*. 2ª Edición, Lima: Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional Exp. N° 1869- 2004-AA/TC.
- Tribunal Constitucional. Exp. N° 0015-2008-PA/TC.
- Tribunal Constitucional. Exp. N° 1944-2002-AA/TC.
- Tribunal Constitucional. STC 1124-2001-PA/TC, fundamento 12.
- Vásquez Bedón, J (2009). *Facultades del inspector de trabajo en el trámite laboral administrativo conflicto obrero – patronal en la provincia de Imbabura en el año 2007*. (Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador. (Acceso 30 de setiembre). Recuperado de http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1247/1/PG%20231_PRIME_RA%20SECCION%20lista.pdf
- Villavicencio, A. (2013). *El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado*. Lima: Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vivas Barrios, X (2015). *Reglamentación a las actuaciones de las y los Inspectores de Trabajo*. (Tesis de Titulación, Universidad Técnica de Machala de Ecuador). (Acceso 20 de setiembre). Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4588/1/CD00004-2016-TEISIS%20COMPLETA.pdf>
- Zurita Ramírez, M (2015). *Desnaturalización del acto administrativo en la resolución que dicta el inspector de trabajo dentro del trámite de visto bueno en materia laboral*. (Tesis de Maestría, Universidad San Francisco de Quito). (Acceso 20 de setiembre). Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4371/1/114074.pdf>

Bibliografía Metodológica

- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación*. (6ª ed.). Caracas – República Bolivariana de Venezuela: Episteme C.A.
- Balestrini, M. (2002). *Como se elabora un Proyecto de investigación*. (6a ed.). Venezuela: Consultores.
- Behar R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Bogota: Editores Shalom.
- Carrasco, D. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la Investigación Científica y Bioestadística*. (2ª ed.) Editorial Masters RIL. Santiago – Chile.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill
- Iglesias, M. y Cortes, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Pérez R. (2002). *La investigación cualitativa. Aplicaciones en Salud*. En: Bayarre Veá H, Astraín Rodríguez ME, Díaz Llanes G, Fernández Garrote L, compiladores. *La Investigación en Salud*. La Habana: MINSAP, ENSAP; p.118.
- Quintana P., A. (2006). *Metodología de la investigación Cualitativa*. *Revista de Psicología: Tópicos de actualidad*.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Alejandro Piter Abrigo Campos

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial en Lima Metropolitana del año 2016?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<p align="center">Problema Específico 1</p> <p align="center">¿Cuál es el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016?</p> <p align="center">Problema Específico 2</p> <p align="center">¿Cuál es el rol de los Inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016?</p>
SUPUESTOS	Los casos en que las personas bajo Contratos de locación de servicios, al demostrar por primacía de la realidad que tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial en Lima Metropolitana del año 2016

<p>SUPUESTOS ESPECIFICOS</p>	<p>Supuesto Específico 1</p> <p>Los Inspectores del Ministerio de Trabajo realizan un rol limitado y deficiente ya que por cuestiones logísticas y operativas no pueden realizar una labor efectiva en la defensa de los derechos laborales</p> <p>Supuesto Específico 2</p> <p>Los Inspectores de la SUNAFIL cumplen un rol deficiente y limitado en la defensa de los derechos laborales debida a restricciones en la logística, personal y presupuesto.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial en Lima Metropolitana del año 2016</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar el rol de los Inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales en Lima Metropolitana del año 2016.</p>
<p>CATEGORIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de Locación de Servicios - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

TIPO DE INVESTIGACION	<ul style="list-style-type: none">- Básico- No Experimental
DISEÑO DE INVESTIGACION	<ul style="list-style-type: none">- Teoría Fundamentada- Fenomenológico

ANEXO 2. VALIDACION DE INSTRUMENTOS



SOLICITO:

Validación de instrumento de
recojo de información.

DR.:
FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO

Yo, Alejandro Piler Abrigo Campos, identificado con DNI N° 72075138
alumno de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento
y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la
tesis que vengo elaborando titulada **Contratos de locación de servicios
desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima
Metropolitana – 2016**, solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le
adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto
adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, Junio del 2017


NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombre: FERRER MEDINA, ELEAZAR ARMANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE, UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de instrumento: ADRIANO CÁRDAS ALEXANDER PÉREZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					INDIFERENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adherido a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adherido a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. RELEVANCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X
6. OPERATIVIDAD	Está adherido para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos teóricos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño apropiado para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y se adheren al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

88 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

1 de 02 de junio del 2017

FIRMA DEL AUTOR DEL INSTRUMENTO

IME No. 0052167 TALL. 78117976

SOLICITO:

Validación de instrumento de
recibo de información

DR.:
SALAS QUISPE MARIANO RODOLFO

Yo, Alejandro Piter Abrego Campos, identificado con DNI N° 72075138 alumno de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:


Que siendo requisito indispensable el recibo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada *Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016*, solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, Junio del 2017


NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombre: Sales Quispe Menem Roberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENSEÑANZA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: RODRIGO CAMERO, Alejandro Pizar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					SINDOAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		90	87	84	81	78	75	72	69	66	63	60	57	54		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X		
5. SUFFICENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipotesis.													X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

75 %

Lima, 23 de Julio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DPO No. 06189912 TEL: 913776917

SOLICITO:

Validación de instrumento de
recojo de información.

DR.:
RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE

Yo, Alejandro Piter Abrigo Campos, identificado con DNI N° 72075138
alumno de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento
y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la
tesis que vengo elaborando titulada **Contratos de locación de servicios
desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima
Metropolitana - 2016**, solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le
adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto
adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, Junio del 2017


NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombre: RODRIGUEZ FIGUEROA JOSE L
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: ADRIANO CAMPAL AGUIARDO PNER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				SEMISUFICIENTE				ACEPTABLE			
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuada a las leyes y principios científicos.												X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X
6. REFINANCIALIDAD	Esta adecuada para validar las variables de la hipótesis.												X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X


IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, del 2017.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

UNI N.º TEL.


 DR. RONALD RIVERA JORGE
 ABOGADO, CAL. N.º 1948
 ADMINISTRADOR CLAP 3283

ANEXO 3. GUIA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016

Entrevistado : Roberto Castillo Gombosi
Cargo : Inspector Auxiliar
Institución : SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial.

1. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo Sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

Los sanciona con multas pecuniarias luego de haberse llevado a cabo una investigación que haya determinado la existencia de vínculo laboral.

2. ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

Se hace el revocimiento de la empresa que se ha verificado la existencia de un vínculo laboral con sus tres elementos principales y

se le quite una medida de aseguramiento para que pague las prestaciones sociales correspondientes en un plazo determinado bajo sanción de multa.

3. ¿Explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados?

¿Cómo se resuelven?

Las empresas se pierden o revocan voluntariamente la existencia del vínculo laboral con el denunciante aún cuando existen pleitos por determinarlos. En ocasiones son vol. oraciones por sus cantidades, para evitarse mayores costos laborales o porque a los ratadores le resulta menos trabajo tener a las personas con recibos por honorarios que con contratos de trabajo.

Se resuelven cuando el empleador confirma los errores que no convalida voluntariamente o por temor a la sanción de multa, todo después de una investigación que sigue un debido procedimiento.

4. De estos contratos de locación de Servicio desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al Poder Judicial para hacer valer sus derechos?, Fundamente su respuesta

No tengo dicha información.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados

5. ¿Cómo evalúa Ud. el rol que cumple los Inspectores del MTPE?

Es un buen labor lo que se realiza teniendo en cuenta los recursos limitados con los que se cuenta y sabiendo lo sobrecarga de cosas que se presentan.

6. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como Inspector?

Insuficientes inspectores, movilidad, empresas que tienen una cultura del incumplimiento, exceso de carga de cosas etc.

7. ¿Debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios? Explique su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.

8. ¿Cómo evalúa su rol como inspector de SUNAFIL?

Buena labor teniendo en cuenta los recursos limitados con los que se cuenta.

9. ¿Por qué cree Ud., que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?

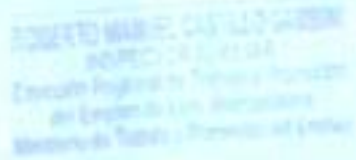

Por la necesidad de obtener ingresos anormales, por la ignorancia de las personas ya que desconfían con sus diferencias.

10. ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud., a los contratos de locación de servicios?

Debería estar mejor delimitado y restringido para que no se use fraudulentamente.

11. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

- ① En el colegio debe enseñarse a los alumnos la importancia de las deudas laborales y el contrato de trabajo.
- ② La inspección por tener bajo contrato de prestación de servicios cuando debió ser contrato de trabajo debe ser insubornable.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
 <p>ROBERTO MANUEL CASTILLO GARZON DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Ministerio de Trabajo y Previsión Social</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016

Entrevistado : Alberto Vega Truro
Cargo : Supervisor - Inspector (a)
Institución : Ministerio de Trabajo

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial.

1. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo Sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

Se realizan inspecciones a empresas que cuentan con personas que reciben honorarios profesionales, verificando sus actividades, se procede a aplicar el principio de primacía de la realidad, y de ser el caso se considera como trabajador por lo que conforme al procedimiento se requiere el cumplimiento de las obligaciones laborales.

2. ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

Se solicita el pago de Beneficios Sociales por el periodo laborado.

3. ¿Explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados?
¿Cómo se resuelven?

Son parte de la informalidad y los trabajadores cuando caren efectos en la remuneración como trabajador y al correspondiente pago de Beneficios Sociales.

Cuando se determina la existencia de los elementos del contrato de trabajo, se requiere el pago de Beneficios Sociales, en base al principio de primacía de la realidad.

4. De estos contratos de locación de Servicio desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al Poder Judicial para hacer valer sus derechos?, Fundamente su respuesta

En muchos casos el empleador paga los Beneficios Sociales solamente el 10% frente a la ley al incumplimiento. Fuente # de Expediente 3.200 vs art. 250

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el rol de los inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados

5. ¿Cómo evalúa Ud., el rol que cumple los inspectores del MTPE?

Es importante en el reconocimiento de normas sociolaborales, tiene un papel preventivo, orientador y tanto pedagógico.

6. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como inspector?

La falta de planificación y la falta de criterios, uso de manuales (NO EXISTEN)

7. ¿Debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios? Explique su respuesta.

El derecho al trabajo ya tiene rango constitucional, lo que se debe es informar a los futuros trabajadores de sus derechos. Fomentar la cultura de cumplimiento de los empleadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.

8. ¿Cómo evalúa su rol como Inspector de SUNAFIL?

Tiene un rol importante en la verificación de normas sociolaborales, sobre seguridad y salud en el Trabajo y Derechos fundamentales.

9. ¿Por qué cree Ud., que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?

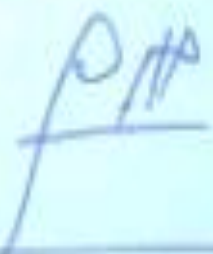
Por necesidad, de trabajar y tener un ingreso para su familia

10. ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud., a los contratos de locación de servicios?

-Primero el Estado debe dejar de usar estos contratos y dar el ejemplo

-El contrato de locación busca encubrir una relación laboral, genera informalidad y subempleo

11. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016

Entrevistado : ODALIS HENRY LÓPEZ TAVARO
Cargo : INSPECTOR AUXILIAR
Institución : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial.

1. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

Se sanciona mediante multas previamente aprobadas e incorporadas a nuestro ordenamiento legal.

2. ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

En aplicación del principio de primacía de la realidad, si se detecta que un aparente vínculo civil mediante locación de servicios pasa por una realidad

lidad los hechos nos demuestran que se trata de un vínculo laboral, se exige al empleador que el trabajador sea incorporado inmediatamente a la planilla como trabajador a plazo su término.

3. ¿Explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados?
¿Cómo se resuelven?

Se debe a que una gran parte del empresariado nacional utiliza, por desconocimiento y en algunos casos por mala fe, la figura jurídica de locación de servicios para "ocultar" un vínculo laboral; así se "ahorran" costos laborales que están obligados a pagar. Estos denuncias se resuelven a través de las inspecciones, desnaturalizando el vínculo y haciendo que los trabajadores ingresen a la planilla.

4. De estos contratos de locación de Servicio desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al Poder Judicial para hacer valer sus derechos?, Fundamente su respuesta

No cuenta con dicha información.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados

5. ¿Cómo evalúa Ud., el rol que cumple los Inspectores del MTPE?

Es una labor muy importante en beneficio de la sociedad y en específico de los trabajadores que son contratados indebidamente bajo esta modalidad, sin respetarse sus derechos laborales.

6. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como Inspector?

La falta de recursos como movilidad, ya que se pierde mucho tiempo desplazándose en vehículos de servicio público.

7. ¿Debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios? Explique su respuesta.

No. el contrato de locación de servicios no es de naturaleza laboral, por lo que no es correcto establecer derechos laborales a dicho vínculo que es de naturaleza civil.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.

8. ¿Cómo evalúa su rol como Inspector de SUNAFIL?

9. ¿Por qué cree Ud., que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?

10. ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud., a los contratos de locación de servicios?

11. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016

Entrevistado : José David Ormuela Marcelo.
Cargo : Inspector Auxiliar de Trabajo
Institución : SINDIPIL-ILM

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial.

1. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

Lo que se busca es salvaguardar el derecho de las personas que prestan servicios bajo la forma de locaciones de servicio ^{oportunidad} en realidad ^{hay} un empujamiento de la normativa laboral a las firmas.
Se se lleva a cabo el empujamiento se solicita al empleador a través de una oficina inspectiva de Requerimiento que lo invite a su planilla electrónica con fines de Requerimiento su verificación por parte de Inspección y Asesoría Laboral consecuentemente se recibe ante la Oficina que se extiende la propuesta de Acta de Inspección la cual será signada por el personal y asimismo se lo copia; pero eso se elabora como un y todo.

2. ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

Salvaguardar el derecho de la persona prestadora a saber los tres elementos de los contratos de dicha persona es decir: prestación personal del servicio, Remuneración

Y SUBORDINADO.

Luego de ello verifica el cumplimiento de sus derechos o beneficios laborales sus correspondientes.

3. ¿Explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados?

¿Cómo se resuelven?

Se debe caso a muchos factores

concedidos por el Empleador

* Falta de Costos Laborales

* Falta de Adecuada Asesoramiento

* Falta de Interés

Estas causas entre otras afectan a la persona que es contratada mediante esta modalidad bajo por la cual acuden al Ministerio de Trabajo y Seguridad con el objetivo de hacer respetar sus derechos vulnerados.

Lo que se busca es durante las actuaciones inspectivas laboral demostrar que lo existe es una relación laboral encubierta bajo un contrato de locación de servicios, luego de lo cual se exige al empleador incorporar a la planilla electrónica como tal.

4. De estos contratos de locación de Servicio desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al Poder Judicial para hacer valer sus derechos?, Fundamente su respuesta

Acuden a la vía judicial la que bajo negativa del empleador a incorporarlo a la planilla electrónica como trabajador, el número no lo maneja los mismos ya factores económico, tiempo e interés del Acusante.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados

5. ¿Cómo evalúa Ud., el rol que cumple los Inspectores del MTPE?

Es un rol importante en la lucha de la formalización
laboral.
trabajo nuevo desido al caso nuevo de inspectores
con los que cuenta.

6. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como Inspector?

7. ¿Debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios? Explique su respuesta.

No, solo debe existir un buen asesoramiento tanto al empleador como al trabajador y una mayor fiscalización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.

8. ¿Cómo evalúa su rol como Inspector de SUNAFIL?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ¿Por qué cree Ud., que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud., a los contratos de locación de servicios?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

A series of horizontal dotted lines for writing, with a diagonal line drawn across them from the bottom left to the top right.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
<p>JOSUÉ DANIEL ORHUELA MARCELO Inspector Auxiliar del Trabajo Intendencia de Lima Metropolitana Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016

Entrevistado : ELOY CASTILLO CORREIA
Cargo : INSPECTOR AUXILIAR DE TRABAJO
Institución : SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial.

1. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo Sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

EN EL PROCESO INSPECTIVO Y LUEGO EN EL
SANCCIONADOR SE INFRACCIONAN LOS DECRETOS
QUE SANCIONAN FRAUDE A LEY EN
RELACION A LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS
CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS QUE
EXISTEN UNA RELACION DE NATURALEZA
LABORAL.

2. ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

SE INFRACCIONA AL EMPRESARIO CON LA
SANCIÓN DE MULTA CORRESPONDIENTE AL
INCUMPLIMIENTO TIPIFICADO EN LEY.

3. ¿Explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados?

¿Cómo se resuelven?

En su gran mayoría las solicitudes recibidas por el sistema inspectivo provienen de trabajadores que según que la relación que establecen con su empleador es de naturaleza laboral y toman conciencia que en la situación actual (en forma de locación de servicios) se privan de derechos y beneficios laborales que le corresponden.

4. De estos contratos de locación de Servicio desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al Poder Judicial para hacer valer sus derechos?, Fundamente su respuesta

No tengo la información suficiente para emitir un número con respecto a cuántos acuden a esta situación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados

5. ¿Cómo evalúa Ud., el rol que cumple los Inspectores del MTPE?

A M. ENTENDER SON PENSAR
FUNDAMENTALES EN EL SISTEMA INSPECTIVO,
DE FU ACCIÓN Y COMPROMISO DEFENDE
EL BIEN DEL ROL DIGNIDAD Y
RESPONSABILIDAD DEL ESTADO SOBRE LOS
RECURSOS ADMINISTRATIVOS LABORALES DE LOS
AGENTES ECONÓMICOS.

6. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como inspector?

A MI PARECER POCO DIFUSIÓN EN LA
SOCIEDAD SOBRE EL ROL Y LA IMPORTANCIA
DEL SISTEMA INSPECTIVO. ASIMISMO, EL
CONTINUO CAMBIO EN LA NORMATIVA
LABORAL REQUIERE LA CONSTANTE
COOPERACIÓN DEL PERSONAL A TRAVÉS DE
FOROS ACERCA DE PERSECUICIONES Y
DIFUSIÓN DE DICHOS CAMBIOS.

7. ¿Debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios? Explique su respuesta.

Entiendo que los derechos laborales están suficientemente contemplados en el texto constitucional. Lo que hoy que me preocupa es lo próximo de fraude a ley en el uso y abuso de los contratos de locación de servicios para ocultar relaciones de tipo laboral y no civiles.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.

8. ¿Cómo evalúa su rol como Inspector de SUNAFIL?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ¿Por qué cree Ud., que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?

COMO EN LA GRAN MAYORIA DE CASOS DE
INFORMALIDAD LABORAL, LA NECESIDAD DE
OBTENER INGRESOS COMO MEDIO DE
SUSISTENCIA DEBIDO A LAS FORTUNAS
A ACEPTAN DICHO SITUACION.

.....

.....

.....

.....

10. ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud., a los contratos de locación de servicios?

LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS
EN SI NO ME MERECEN MAYORES
CUESTIONAMIENTOS, ES EL ABUSO DE SU
UTILIZACION INCORRECTA PARA OBTENER
UNO RELACION DE TIPO LABORAL LO QUE
ES INCORRECTO Y CRITICABLE.

11. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016

Entrevistado : HILARIO RAFAEL ROJAS ALEGRA
Cargo : INSPECTOR AUXILIAR
Institución : SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial.

1. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo Sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

Cuando se detecta que una empresa tiene personal por locación de servicios y no verifica sus documentos según el R. 0079, a la empresa se le pide que incluya a dichos trabajadores en la planilla de la empresa a plazo de 15 días hábiles. Si no cumple, se levanta el Acto de Inspección dando se realiza la propuesta de multa. Dicha acta se evalúa por el organismo sancionador, que se exige la propuesta de multa del inspector, frente la Resolución de multa, dando la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo la última instancia administrativa en resolver la propuesta de multa.

2. ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

Cuando se detecta y se verifica que un contrato de locación de servicios ha sido desnaturalizado, se exige a un plazo no menor de 3 días que registre en la planilla a los trabajadores a plazo determinado.

3. ¿Explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados?

¿Cómo se resuelven?

Los reclamos de inspección laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se debe a que dichas personas al no ser contratados bajo las alcances de los regímenes laborales, las empresas no cumplen con el pago de beneficios sociales (gratificaciones con bonificación extraordinaria, CTS y vacaciones), no considera pago de horas extras. Lo que se resuelve es de acuerdo a la documentación recibida y visitas inspecciones realizadas a campo, a efectos de verificar la desnaturalización del contrato de locación.

4. De estos contratos de locación de Servicio desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al Poder Judicial para hacer valer sus derechos? Fundamente su respuesta

- No hay manera de determinar cuántos acuden al Poder Judicial por denuncias ante la DIT por desnaturalización de contratos de locación de servicios, por cuanto se desconoce que exista un sistema que haga un seguimiento a los reclamos que hayan realizado ante denuncias presentadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el rol de los inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados

5. ¿Cómo evalúa Ud., el rol que cumple los inspectores del MTPE?

No tienen conocimientos a de cuando
pasa un buen día rollo de su
labor

6. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como inspector?

Infraestructura (no hay local propio)
Tecnología (no están conectados las
línea con SIMIT, SORMASA para
la información de empresas)

7. ¿Debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios? Explique su respuesta.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.

8. ¿Cómo evalúa su rol como inspector de SUNAFIL?

Falta apoyo logístico para mejorar la labor

9. ¿Por qué cree Ud., que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?


Empresarios aprovechan las necesidades de trabajo de los jóvenes.

10. ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud., a los contratos de locación de servicios?

No se cuestiona el contrato de locación, que por algunos casos se aplica. El problema lo es de índole

11. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

Handwritten response area with a blue line starting from the left margin and extending diagonally downwards across the first few lines of the grid.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
<p>HILARIO RAFAEL ROJAS ALEGRIA Inspector Auxiliar Intendencia de Lima Metropolitana Superintendencia Nacional de Inspecciones Laborales</p>	 <p>Hilario Rafael Rojas Alegria</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Contratos de locación de servicios desnaturalizados y rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016

Entrevistado : Giovanna Karizza López Flores
Cargo : Inspetora Auxiliar
Institución : SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial.

1. ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo Sanciona a las empresas que contratan bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados?

Propiamente por la materia desnaturalización no hay sanción pues el Reglamento de la ley de Inspecciones no prevé la desnaturalización (locación de servicios ni tercerización ni intermediación laboral) como infracción, en esos casos se sanciona por la materia Registro en Planillas (y las) (si con) Siempre y cuando el vínculo laboral este vigente.

2. ¿Qué acciones asume cuando detecta y verifica que un contrato bajo locación de servicios ha sido desnaturalizado?

Se efectúan medidas de requerimiento para el cumplimiento del Registro en Planilla de Trabajador

3. ¿Explique usted a que se debe las denuncias o solicitudes de inspección que reciben por contratos de locación de servicios desnaturalizados?
¿Cómo se resuelven?

La causa es que se trata de relaciones laborales encubiertas en contratos civiles. Se resuelve de acuerdo a lo prueba en cada caso concreto, pues si hay prueba de los 3 elementos como son: prestación personal de servicios, remuneración (o remuneración debida) y subordinación, en forma concurrente, entonces se determina que la relación civil se ha desnaturalizado y siendo una de naturaleza laboral indeterminada (pues obviamente no hay contrato escrito de plazo fijo).

4. De estos contratos de locación de Servicio desnaturalizados denunciados ante la DIT, ¿Cuántos acuden al Poder Judicial para hacer valer sus derechos?, Fundamente su respuesta

Descartados, pues en el área de inspecciones no se maneja tal información, ni la DIT se podrá obtener algún dato de los abogados de oficio del MTE, pero quedará suelta la obra de los abogados particulares.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el rol de los Inspectores del Ministerio de Trabajo en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados

5. ¿Cómo evalúa Ud., el rol que cumple los inspectores del MTPE?

Depende por la recargada labor (carga laboral) que no permite la adecuada capacitación de la prueba para el Exp

6. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades en su rol como Inspector?

La carga laboral el desconocimiento o poco conocimiento en ciertos regímenes especiales, por cuenta con una antigüedad de dos años en el puesto

7. ¿Debería modificarse alguna ley a fin de establecer derechos laborales constitucionales en los contratos de locación de servicios? Explique su respuesta.

La pregunta debe especificar a qué derecho constitucional se refiere.
En todo caso considero que la desnaturalización debe ser analizada para que sea incluida como infracción en el reglamento pues por ejemplo en la legislación de Terce-
rización e Intermediación se prevé como infracción, pero no se puede aplicar porque el reglamento de la Ley de
Inspección no lo prevé como infracción

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el rol de los inspectores de la SUNAFIL en la defensa de los derechos laborales bajo contratos de locación de servicios desnaturalizados.

8. ¿Cómo evalúa su rol como Inspector de SUNAFIL?

Más eficiente en relación al tránsito pues se cuenta con mayor tiempo disponible para el estudio de los casos y con mayores capacidades laborales.

9. ¿Por qué cree Ud., que las personas aceptan un contrato de locación de servicios aun cuando saben que en este tipo de contrato no se generan derechos laborales?

Porque solo les interesa ganar el sueldo, pues lo necesitan o porque desconocen sus derechos.

10. ¿Cuáles serían los mayores cuestionamientos o críticas que tiene Ud., a los contratos de locación de servicios?

Tendría que pronunciarme respecto de un contrato en específico. Pero en general los contratos están bien redactados como contratos de locación de servicios, donde se desnaturaliza es en los hechos, y se difunde con realidad para no pagar beneficios ni tener estabilidad.

laboral, es decir reducir costos laborales, siendo incorrecta tal apreciación para el caso de los tipos, pues el costo del personal en planilla y beneficios no están altos ya y lo que se debe hacer es bajar los beneficios para el trabajo desde luego.

11. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

No

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
	

ANEXO 4. ACTAS DE INFRACCION



MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO

DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO INSPECCIONADO			
Apellidos y nombres:	RINCONCITO ESCONDIDO S.A.C.		
Centro de trabajo:	Parque Hernán Velarde 71, Urb. Santa Beatriz, distrito de Lima		
RUC:	20554102329		
Fecha:	18/07/2016	Orden de inspección:	678-2016-MTPE/1/20.4

La inspectora auxiliar de trabajo que suscribe hace constar lo siguiente:

Las actuaciones inspectivas de investigación realizadas en relación con la orden de inspección antes indicada, han permitido comprobar los HECHOS que se describen en HOJA ANEXA. Tales hechos constituyen infracciones a las disposiciones sociolaborales vigentes, al haber incumplido el sujeto inspeccionado sus obligaciones en materia de **RELACIONES LABORALES y SEGURIDAD SOCIAL**.

En consecuencia, y en uso de las facultades atribuidas por el artículo 5.º numeral 5.3 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y los artículos 18.º y 20.º del reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y modificatorias, se procede a efectuar el siguiente **REQUERIMIENTO**:

Primero.- SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de **RELACIONES LABORALES y SEGURIDAD SOCIAL**, sin perjuicio de la extensión de acta de infracción.

Segundo.- En el **PLAZO MÁXIMO de OCHO (8) días hábiles** se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento.

Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA** sancionable con multa, de conformidad con los artículos 36.º y 39.º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el numeral 46.7 del artículo 46.º de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y modificatorias.

En la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de junio de 2016.



DILIGENCIA DE NOTIFICACION

Don/Doña:.....
 Documento de Identidad: Cargo:
 Fecha de recepción: Firma:



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

ANEXO DEL REQUERIMIENTO - HECHOS VERIFICADOS

Apellidos y nombres:	RINCONCITO ESCONDIDO S.A.C.		
RUC:	20554102329	Orden de inspección:	678-2016-MTPE/1/20.4

De las actuaciones inspectivas de investigación se pudo determinar lo siguiente:

Primero.- ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL SUJETO INSPECCIONADO

De las visitas de inspección realizadas se ha verificado que el centro de trabajo sito en Parque Hernán Velarde N°71, Urb. Santa Beatriz, distrito de Lima, es un restaurante.

Segundo.- TRABAJADORES DEL SUJETO INSPECCIONADO

De acuerdo al Formato TR5 del Sistema de Planilla Electrónica del MTPE correspondiente al sujeto inspeccionado Rinconcito Escondido S.A.C. el trabajador Miguel Ángel Angulo Hinostroza registra como su trabajador en Sit.: "Baja"

En la visita de inspección al centro de trabajo de fecha 07/04/2016, se entrevistó al señor Armando Paredes Mamani con DNI N°01851285 en calidad de Gerente General del sujeto inspeccionado, quien señaló los siguientes datos laborales respecto de María Silvia Ortíz Ticona:

N.º	Apellidos y nombres	DNI	Fecha de Ingreso	Fecha de cese	Cargo	Remuneración	Horario de trabajo
1	María Silvia Ortíz Ticona	42545357	06/06/2014	31/05/2015	Cajera	S/.1,000.00 mensuales	De 10:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes

Asimismo, manifestó que la recurrente llegaba tarde y faltaba, que efectuaba el cobro de alquiler de los stands, cuotas de mantenimiento y otros pagos, que se retiró voluntariamente en mayo de 2015 al haberse descubierto indebido manejo de la casa.

El artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, señala que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)".

Del texto de este artículo se pueden observar los tres elementos esenciales y concurrentes de un contrato de naturaleza laboral, como son la prestación personal de un servicio, remuneración y subordinación, los cuales además permiten presumir que su duración es a plazo indeterminado. Siendo esto así, en el presente caso se ha verificado que en la prestación de servicios de doña María Silvia Ortíz Ticona, concurren los tres elementos de una relación de naturaleza laboral, a saber:

1.- Prestación personal y directa de un servicio

Toda vez que el Gerente General reconoció que la recurrente se desempeñaba como cajera del sujeto inspeccionado del 06/06/2014 al 31/05/2015, efectuando cobros de alquiler de los stands y de las cuotas de mantenimiento entre otros pagos. Por consiguiente, en este punto, se encuentra acreditada la prestación personal y directa de un servicio.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

2.- La realización de labores bajo subordinación

Habiéndose constatado que la recurrente María Silvia Ortiz Ticona desarrolló, por el periodo comprendido entre el 06/06/2014 al 31/05/2015 labores de cajera en favor del sujeto inspeccionado; labor que es consustancial a la actividad económica principal del sujeto inspeccionado, toda vez que conforme se colige de la consulta RUC y de la constatación durante la visita de fecha 07/04/2016, éste tiene como actividad económica principal actividades inmobiliarias y constituye una galería comercial que administra el alquiler de los stands así como el mantenimiento de la galería, cuyos cobros administrativos que derivan de dichas actividades los efectuaba la recurrente, tales como cobro de los alquiler de los stands y cobros de las cuotas de mantenimiento, lo cual debía efectuarse en el horario de 10:00 am a 5:00 pm, el cual inclusive era incumplido por la recurrente, según Armando Paredes Mamani Gerente General del sujeto inspeccionado quien durante la visita inspectiva manifestó que la recurrente tenía un horario de 10:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes, llegaba tarde y faltaba; en ese sentido, queda claro que las condiciones de trabajo eran determinadas por el sujeto inspeccionado, acreditándose de dicha manera la relación laboral.

3) El pago de una remuneración

En la diligencia de visita inspectiva de fecha 07/04/2016, el Gerente General del sujeto inspeccionado Armando Paredes Mamani señaló que la remuneración de la recurrente ascendía a S/.1,000.00 mensuales líquidos, por ello, se ha verificado la existencia de la remuneración en favor de la recurrente María Silvia Ortiz Ticona.

Tercero.- DATOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

Los datos laborales de la trabajadora recurrente del sujeto inspeccionado son los siguientes:

María Silvia Ortiz Ticona

Fecha de inicio :	06/06/2014
Fecha de cese :	31/05/2015
Remuneración :	S/.1,000.00
Cargo :	Cajera

Cuarto.- INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE Y RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES

El sujeto inspeccionado no se encuentra inscrito en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

En atención a que el sujeto inspeccionado no se encuentra inscrito en el REMYPE, la relación laboral de la trabajadora María Silvia Ortiz Ticona se encuentra comprendida dentro de los alcances del régimen general laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N°728.

Quinto.- INFRACCIONES VERIFICADAS

El sujeto inspeccionado ha cometido las siguientes infracciones:

1.- CERTIFICADO DE TRABAJO

No acreditó la entrega del certificado de trabajo conforme a ley, según se precisa a continuación:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Cuadro de Periodo laborado

N.º	Apellidos y nombres	Periodo Laborado	Cargo
1	María Silvia Ortiz Ticona	06/06/2014 al 31/05/2015	Cajera

Base legal: Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final.- Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento

2.- GRATIFICACIONES LEGALES

No acreditó el pago de la gratificación legal conforme se indica a continuación:

Cuadro de gratificaciones legales

N.º	Apellidos y nombres	Periodo que no se acreditó el pago de la gratificación
1	María Silvia Ortiz Ticona	Periodo diciembre 2014, y por el periodo trunco del 01/01/2015 al 31/05/2015.

Base legal: Ley N.º 27735 (artículos 1.º, 2.º, 5.º y 6.º), y Decreto Supremo N.º 005-2002-TR (artículo 1.º, 3.º y 4.º)

3.- BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

No acreditó el pago de la bonificación extraordinaria conforme se indica a continuación:

Cuadro de bonificación extraordinaria

N.º	Apellidos y nombres	Periodo que no se acreditó el pago de la bonificación
1	María Silvia Ortiz Ticona	Periodo diciembre 2014, y por el periodo trunco del 01/01/2015 al 31/05/2015.

Base legal: Ley 29351 y modificatorias.

4.- COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

No acreditó el depósito o el pago de la compensación por tiempo de servicios conforme se indica a continuación:

Cuadro de CTS

N.º	Apellidos y nombres	Semestre que no se acreditó el depósito de la CTS
1	María Silvia Ortiz Ticona	Del 06/06/2014 al 31/10/2014, del 01/11/2014 al 30/04/2015 y del 01/05/2015 al 31/05/2015.

Base legal: Decreto Supremo N.º 001-97-TR (artículos 1.º, 2.º, 21.º, 22.º y 56.º)



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

5.- VACACIONES

5.1 Remuneración vacacional: No acreditó el pago de la remuneración vacacional de la señorita María Silvia Ortiz Ticona del período trunco del 06/06/2014 al 31/05/2015.

Base legal: Decreto Legislativo N.º 713 (artículos 10.º, 15.º, 16.º y 23.º)

Sexto.- REQUERIMIENTO QUE DEBE CUMPLIR EL SUJETO INSPECCIONADO

En uso de las facultades atribuidas por el artículo 5.º numeral 5.3 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y los artículos 18.º y 20.º del reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y modificatorias, se **REQUIERE** al sujeto inspeccionado la subsanación de las infracciones verificadas con los intereses correspondientes (Decreto Ley N.º 25920), por lo que deberá acreditar lo siguiente:

1. La entrega del certificado de trabajo que no acreditó, conforme se indica en el "Cuadro de período laborado" del ítem 1 del punto "Quinto – Infracciones verificadas"
2. El pago de las gratificaciones legales que no acreditó, conforme se indica en el "Cuadro de gratificaciones legales" del ítem 2 del punto "Quinto – Infracciones Verificadas".
3. El pago de las bonificaciones extraordinarias que no acreditó, conforme se indica en el "Cuadro de bonificación extraordinaria" del ítem 3 del punto "Quinto – Infracciones Verificadas".
4. Los depósitos o pagos de la compensación por tiempo de servicios no acreditados, conforme se indica en el "Cuadro de CTS" del ítem 4 del punto "Quinto – Infracciones Verificadas".
5. El pago de la remuneración vacacional de la señorita María Silvia Ortiz Ticona a que hace referencia el punto 5.1 del ítem 5 del punto "Quinto – Infracciones Verificadas".

Sin perjuicio de tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR y modificatorias, sobre prescripción de infracciones.

Séptimo.- PLAZO Y LUGAR PARA ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO

Se otorga al sujeto inspeccionado **CUATRO (04) DÍAS HÁBILES** para que acredite el cumplimiento del presente requerimiento, por lo que deberá presentarse el día **09 de MAYO de 2016**, en la oficina de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sito en av. Salaverry N.º 655, cuarto piso - sala de comparencias, distrito de Jesús María, a las **14:00 horas**, bajo apercibimiento de Ley, oportunidad donde deberá acreditar el cumplimiento de lo requerido.

Cabe recordarle que su inasistencia constituirá **INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa, según lo dispuesto por los artículos 36.º y 39.º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 46.º numeral 46.10 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y modificatorias, independientemente de la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en la presente medida inspectiva de requerimiento.

En la ciudad de Lima, a los 02 días del mes de mayo de 2016.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
Inspección Regional del Trabajo de Lima

Pág. web : www.mintra.gob.pe

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

ACTA DE INFRACCIÓN N° -2016

DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO RESPONSABLE:			
Razón social:	JD INGENIERIA & PROYECTOS S.A.C.		
Domicilio del centro de trabajo:	Av. Aviación N°2695, Of. 302, distrito de San Borja		
RUC:	20551592384		
Actividad económica:	Otras actividades empresariales N.C.P.	CIU:	7499
Registro REMYPE:	No Registrado		
Fecha del acta:	20/06/2016	Orden de inspección:	869-2016-MTPE/1/20.4
Inspectora actuante:	Giovanna Maritza López Flores		

La Inspectora Auxiliar que suscribe, en uso de las facultades que le atribuyen los artículos 5° y 6° de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 6.° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y modificatorias, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, extiende la presente acta de infracción.

I.- ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS Y MATERIAS COMPRENDIDAS

Las actuaciones de investigación se originaron por orden de inspección N° 869-2016-MTPE/1/20.4, de fecha 29/04/2016, asignada a mi persona el 04/05/2016, de conformidad con lo establecido por el literal c) del artículo 12° de la Ley N.° 28806, concordante con el literal c) del numeral 8.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y modificatorias, sobre las siguientes materias:

1. Remuneraciones: Pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional.
2. Remuneraciones: Gratificaciones y Pago de Bonificaciones
3. Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados: Vacaciones
4. Compensación por tiempo de servicios: Depósito de CTS.
5. Certificado de trabajo

Plazo para las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias: 30 días hábiles.

Se deja constancia que el Supervisor Inspector de Trabajo (e) Alberto Vásquez Trauco y la Inspectora Auxiliar de Trabajo Giovanna Maritza López Flores, asumen competencia en virtud a la Resolución Jefatural N° 17-2016-SUNAFIL- OGA-ORH de fecha 21 de enero de 2016 y la Resolución Jefatural N° 01-2016-SUNAFIL- OGA-ORH de fecha 21 de enero del 2016, respectivamente.

II.- ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS

Antecedentes: 10/05/2010

- De 8:30 a 9:00 horas, se presentó en las Oficinas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la trabajadora recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza con DNI N°25656057, manifestando que su relación laboral culminó el 15/03/2016 pues efectuó trabajo efectivo hasta el 16/02/2016, luego hizo goce de sus vacaciones desde el 17/02/2016 hasta el 15/03/2016, las cuales no fueron pagadas, que tal goce fue autorizado por el Gerente General en

forma verbal, para tal efecto exhibe boleta de pago de febrero 2016, por concepto remuneración vacacional S/.950.00 con firma de la contadora de la empresa Dora Maribel Moran Delgado, sin firma de la trabajadora, precisando la trabajadora que no firmó la boleta porque no se le ha cancelado tal concepto, así mismo ratifica su manifestación contenida en la carta de fecha 15/03/2016 cursada al sujeto inspeccionado en la cual detalla los pagos pendientes, la misma que adjuntó en copia simple a su solicitud de inspección, de acuerdo al siguiente detalle:

- Saldo 1ra quincena Dic. 2015	S/.28.00
- Saldo 1ra quincena enero 2016	S/.478.00
- Segunda quincena enero 2016	S/.639.00
- Primera quincena febrero 2016	S/.639.00
- 50% gratificación julio 2015	S/.650.00
- Gratificación diciembre 2015	S/.1,469.00
- Vacaciones 2015	S/.1,300.00
- CTS (50%)	S/.500.00

1.- COMPROBACIÓN DE DATOS: 11/05/2016

- Se realizó la consulta respectiva en la página web de la SUNAT, y se verificó los siguientes datos: **JD INGENIERIA & PROYECTOS S.A.C.** se encuentra registrado con **RUC N.º 20551592384** tiene como estado de contribuyente: "ACTIVO", condición del contribuyente: "HABIDO", y actividad económica principal: Otras actividades empresariales N.C.P., declara como dirección de su domicilio fiscal Av. Aviación N°2695, Dpto. 302, Urb. San Borja, distrito de San Borja; siendo su representante legal el señor José Miguel Mansilla Barrera con DNI N°44678067, en calidad de Gerente General, desde el 31/01/2013.

- Se constató que el sujeto inspeccionado según el módulo de consulta de empresas acreditadas en el REMYPE del MTPE, no se encuentra en dicho registro.

- Asimismo, según el Formato TR5 del Sistema de Planilla Electrónica del MTPE, el sujeto inspeccionado JD INGENIERIA & PROYECTOS S.A.C. registra a la trabajadora CARMEN ROSA DIAZ ESPINOZA en Sit. Est. Personal "Activo" con fecha de inicio el 02/01/2015, percibiendo una remuneración de S/.1,300.00.

- Los reportes, resultados de la presente comprobación de datos se adjuntan en autos del presente expediente.

2.- VISITA: 11/05/2016

- Siendo las 11:00 horas, la suscrita se constituyó al domicilio del centro de trabajo del sujeto inspeccionado sito en Av. Aviación N°2695, Dpto. 302, distrito de San Borja, lugar donde fui atendida por Dora Moran Delgado con DNI N°08200672, quien manifestó ser la contadora del sujeto inspeccionado, ante quién me identifiqué conforme a Ley, explicando el motivo de la visita y los alcances de la Ley N° 28806 y su Reglamento D.S. N° 019-2006-TR.

- La señora Dora Morán Delgado manifestó que la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza trabajó hasta el 16/02/2016, y que del 17/02/2016 al 17/03/2016 se autorizó el goce de sus vacaciones, habiendo cesado el 17/03/2016, que se le adeuda los sueldos de enero y febrero 2016 y la remuneración vacacional, que se le canceló el 50% de la gratificación de julio 2015, precisa que la remuneración fue variable de acuerdo a lo declarado en la planilla; así también, manifestó que en ese momento no se encontraba el representante legal quien es la persona autorizada para exhibir la documentación respecto a lo solicitado en la presente orden de inspección, por lo que procedí a notificar un requerimiento de comparecencia para el día 26/05/2016 a las 9:00 horas, en las Oficinas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, habiéndole indicado la documentación que debía exhibir en dicha comparecencia.

- La diligencia concluyó a las 11:40 horas, tal como se indica en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación que se entregó a la señora Dora Morán Delgado.

3- COMPARECENCIA: 26/05/2016

Siendo las 9:00 horas se hizo el llamado respectivo al sujeto inspeccionado en la sala de comparencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; sin embargo, no se hizo presente persona alguna que represente a la empresa inspeccionada, pese a encontrarse debidamente notificada.

- La diligencia concluyó a las 9:20 horas.

4.- VISITA: 26/05/2016

- Siendo las 14:45 horas, la suscrita se constituyó al domicilio del centro de trabajo del sujeto inspeccionado sito en Av. Aviación N°2695, Dpto. 302, distrito de San Borja, procediendo a tocar el timbre correspondiente al Dpto. 302, así como el timbre correspondiente a la oficina administrativa del edificio Dpto. 401 y vecinos del departamento 301, sin obtener respuesta alguna, por lo que procedí a retirarme. Se deja constancia que el centro de trabajo visitado se ubica en el tercer piso de un edificio de cinco pisos color crema y rojo, encontrándose cerrada la puerta principal.

- La diligencia concluyó a las 15:00 horas.

5.- VISITA: 08/06/2016

- Siendo las 12:40 horas, la suscrita se constituyó al domicilio del centro de trabajo del sujeto inspeccionado sito en Av. Aviación N°2695, Dpto. 302, distrito de San Borja, lugar donde fui atendida por Dora Moran Delgado con DNI N°08200672, quien manifestó ser la contadora del sujeto inspeccionado, ante quién me identifiqué conforme a Ley, explicando el motivo de la visita y los alcances de la Ley N° 28806 y su Reglamento D.S. N° 019-2006-TR, la misma manifestó que en ese momento no se encontraba el representante legal quien es la persona autorizada para exhibir la documentación respecto a lo solicitado en la presente orden de inspección, por lo que procedí a notificar un requerimiento de comparencia para el día 13/06/2016 a las 12:40 horas, en las Oficinas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, habiéndole indicado la documentación que debía exhibir en dicha comparencia.

- La diligencia concluyó a las 13:10 horas, tal como se indica en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación que se entregó a la señora Dora Morán Delgado.

6.- COMPARENCIA: 13/06/2016

- Siendo las 12:40 horas, se presentó en las Oficinas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el señor José Miguel Mansilla Barrera con DNI N°44078067, como Gerente General del sujeto inspeccionado según copia literal de la partida registral N°12978535 del Registro de Personas Jurídicas de Lima.

- Habiendo concluido las actuaciones inspectivas de investigación y constatado incumplimiento de las normas sociolaborales materia de inspección, se notificó al señor José Miguel Mansilla Barrera Gerente General del sujeto inspeccionado, la Medida de Requerimiento, otorgándole el plazo de cuatro (04) días hábiles a fin de que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales sobre las siguientes materias: Entrega del Certificado de trabajo, Remuneraciones (Remuneraciones de los periodos diciembre 2015, enero, febrero y marzo 2016, Gratificaciones legales de los periodos julio y diciembre del 2015 y del periodo trunco del 01/01/2016 al 29/02/2016, así como el Pago de Bonificación Extraordinaria de las Gratificaciones legales de los periodos julio y diciembre del 2015 y del periodo trunco del 01/01/2016 al 29/02/2016), Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Remuneración vacacional por el periodo 2015/2016 y del periodo trunco del 02/01/2016 al 17/03/2016) y Compensación por tiempo de servicios (Depósitos o pago de los periodos semestrales vencidos en mayo 2015, noviembre 2015 y del periodo trunco del 01/11/2015 al 17/03/2016); citándolo para tal efecto, a comparencia en la Oficina de la Inspección del Trabajo y Promoción del Empleo, el día 20/06/2015 a las 8:30 horas.

- Se deja constancia que asiste a la diligencia la trabajadora recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza.

- La diligencia concluyó a las 13:40 horas, tal como se indica en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación que se entregó al Gerente General del sujeto inspeccionado, conforme obra en autos.

7.- COMPARENCIA: 20/06/2016

- Siendo las 8:35 horas, se presentó en las Oficinas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el señor José Miguel Mansilla Barrera con DNI N°44078067, como Gerente General del sujeto inspeccionado según copia literal de la partida registral N°12978535 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, exhibiendo los siguientes documentos:

- Carta de instrucción de CTS de fecha 10/06/2015 y su correspondiente depósito bancario.
- Certificado de trabajo de fecha 20/03/2016 emitido por José Miguel Mansilla Barrera en calidad de Gerente General del sujeto inspeccionado, a través del cual certifica que la trabajadora recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza laboró para el sujeto inspeccionado como Asistente de Gerencia del 02/01/2015 al 17/03/2016, suscrito por la trabajadora recurrente en señal de recepción.
- Proyecto de liquidación de beneficios sociales, sin firmas, correspondiente a la trabajadora recurrente, cuyo cálculo se efectuó teniendo en cuenta un record laboral del 02/01/2015 al 17/03/2016 y un sueldo básico de S/.1,300.00, en el cual se consignó que además de los beneficios sociales, se le adeuda a la recurrente:

- Beneficios sociales	S/.2,632.50
- Dic. 2015	S/.28.00
- Saldo 1ra quincena enero 2016	S/.478.00
- Segunda quincena enero 2016	S/.639.00
- Primera quincena febrero 2016	S/.639.00
- 50% gratificación julio 2015	S/.650.00

- Se deja constancia que asiste a la diligencia la trabajadora recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza.

- La diligencia concluyó a las 9:00 horas, tal como se indica en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación que se entregó al Gerente General del sujeto inspeccionado, conforme obra en autos.

III.- HECHOS VERIFICADOS

Las actuaciones de investigación practicadas han permitido verificar los siguientes hechos:

Primero.- Generales.- De acuerdo a la información que obra en los sistemas informáticos de la SUNAT, **JD INGENIERIA & PROYECTOS S.A.C.** se encuentra registrado con **RUC N.° 20551592384** tiene como estado de contribuyente: "ACTIVO", condición del contribuyente: "HABIDO", y actividad económica principal: Otras actividades empresariales N.C.P., declara como dirección de su domicilio fiscal Av. Aviación N°2695, Dpto. 302, Urb. San Borja, distrito de San Borja; siendo su representante legal el señor José Miguel Mansilla Barrera con DNI N°44678067, en calidad de Gerente General, desde el 31/01/2013.

Segundo.- TRABAJADOR DEL SUJETO INSPECCIONADO Y SUS DATOS LABORALES

De acuerdo al Formato TR5 del Sistema de Planilla Electrónica del MTPE correspondiente al sujeto inspeccionado, el mismo registra a la trabajadora CARMEN ROSA DIAZ ESPINOZA en Sit. Est. Personal "Activo" con fecha de inicio el 02/01/2015, percibiendo una remuneración de S/.1,300.00; según boleta de pago del mes de marzo 2016 correspondiente a la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, Certificado de trabajo de fecha 20/03/2016 emitido por José Miguel Mansilla Barrera en calidad de Gerente General del sujeto inspeccionado, a través del cual certifica que la trabajadora recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza laboró para el sujeto inspeccionado como Asistente de Gerencia del 02/01/2015 al 17/03/2016; y, a la manifestación brindada por la contadora del sujeto inspeccionado doña Dora Morán Delgado, durante la visita del 11/05/2016, en la cual manifestó que la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza laboró hasta el 16/02/2016, y que del 17/02/2016 al 17/03/2016 se autorizó el goce de sus vacaciones; se ha constatado que la recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza laboró para el sujeto inspeccionado como Asistente de Gerencia del 02/01/2015 al 17/03/2016, percibiendo S/.1,300.00 mensuales.

Tercero.- INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE Y RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES

El sujeto inspeccionado no se encuentra inscrito en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

En atención a que el sujeto inspeccionado no se encuentra inscrito en el REMYPE, la relación laboral de la trabajadora recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza se encuentra comprendida dentro de los alcances del régimen laboral general o común de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728.

Cuarto: DE LA ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO: Con la exhibición del Certificado de trabajo de fecha 20/03/2016 emitido por José Miguel Mansilla Barrera en calidad de Gerente General del sujeto inspeccionado, a través del cual certifica que la trabajadora recurrente Carmen Rosa Díaz Espinoza laboró para el sujeto inspeccionado como Asistente de Gerencia del 02/01/2015 al 17/03/2016, el cual cuenta con firma de la trabajadora en señal de recepción, se ha verificado que el sujeto inspeccionado cumplió con entregar el certificado de trabajo a la recurrente con las formalidades de ley.

Quinto.- INCUMPLIMIENTOS: Se ha verificado que el sujeto inspeccionado no cumplió con las siguientes obligaciones sociolaborales a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, que se detallan a continuación:

1. **REMUNERACIONES:** Que, el sujeto inspeccionado no ha acreditado el pago íntegro de la remuneración convencional por los periodos de diciembre 2015, enero y febrero 2016, incumpliendo lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 6º del D. S. N° 003-97-TR. y el artículo 18º del D.S. N°001-98-TR; incumplimiento que afecta a la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.

Al respecto, cabe precisar que tanto la trabajadora, en su carta dirigida al sujeto inspeccionado de fecha 15/03/2016, como el sujeto inspeccionado, en el proyecto de liquidación que exhibe en la comparecencia de fecha 20/06/2016, reconocen que se le adeuda a la trabajadora las siguientes remuneraciones a la trabajadora recurrente: por el periodo diciembre 2015 se le adeuda S/.28.00, por el periodo enero 2016 se le adeuda S/. 1,117.00 (primera quincena S/.478.00 y segunda quincena S/.639.00) y por el periodo febrero 2016 se le adeuda S/.639.00 (primera quincena).

En cuanto al último periodo febrero 2016, cabe precisar que la remuneración convencional que se adeuda es la correspondiente al periodo del 01/02/2016 al 16/02/2016, ya que la trabajadora hizo goce del periodo vacacional a partir del 17/02/2016 hasta el 17/03/2016. Por tal motivo se deja sin efecto, el requerimiento de pago de la remuneración convencional respecto del periodo marzo 2016, ya que por dicho periodo corresponde el pago de la remuneración vacacional y no de la convencional.

2. **GRATIFICACIONES Y BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Que, el sujeto inspeccionado no ha efectuado el pago íntegro de la Gratificación Legal, así como el pago de la respectiva Bonificación Extraordinaria de los periodos julio 2015, diciembre 2015 y del periodo trunco del 01/01/2016 al 29/02/2016, incumpliendo lo dispuesto por los artículos 2º y 5º de la Ley N° 27735, D.S. N° 005-2002-TR, Ley N° 29351, D.S. N° 007-2009-TR concordante con la Ley N° 25920; incumplimiento que afecta a la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.

Al respecto cabe precisar, que el sujeto inspeccionado ha acreditado el pago parcial de la gratificación de julio 2015, ya que la misma trabajadora reconoce que por dicho concepto se le adeuda un saldo de S/.650.00.

3. **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** Que, el sujeto inspeccionado no ha efectuado el depósito y/o pago de la Compensación por Tiempo de Servicios del periodo del 01/05/2015 al 31/10/2015, ni del periodo del 01/11/2015 al 17/03/2016, incumpliendo lo dispuesto en los artículos 1º, 2º, 21º, 22º y 56º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR; incumplimiento que afecta a la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.

Al respecto, cabe precisar que se ha constatado que el sujeto inspeccionado cumplió con el depósito bancario de CTS en favor de la trabajadora afectada respecto del periodo del 02/01/2015 al 30/04/2015, con la exhibición de la carta de instrucción y baucher de depósito bancario de CTS de fecha 10/06/2015.

4. **REMUNERACIÓN VACACIONAL:** Que, el sujeto inspeccionado no ha efectuado el pago de la Remuneración Vacacional correspondiente al periodo 2015/2016, cuyo goce efectivo tuvo lugar entre el 17/02/2016 al 17/03/2016, ni del periodo trunco del 02/01/2016 al 17/03/2016, incumpliendo lo dispuesto por los artículos 10º, 15º, 16º y 23º del Decreto Legislativo N°713; incumplimiento que afecta a la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.

Sexto.- De la infracción a la labor inspectiva: Que, el sujeto inspeccionado ha incurrido en infracción a la labor inspectiva al no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 13/06/2016, siendo afectada la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza; incumpliendo lo dispuesto en el artículo 5° numeral 5.3 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 18° numeral 18.2 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Sétimo.- De la infracción a la labor inspectiva: Que, el representante legal del sujeto inspeccionado no se hizo presente a la diligencia de Comparecencia debidamente notificada para el día 26/05/2016, tal como consta en el respectivo requerimiento de comparecencia de fecha 11/05/2016, el mismo que fue debidamente notificada a la señora Dora Morán Delgado en calidad de contadora del sujeto inspeccionado, siendo afectada la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza; incumpliendo lo dispuesto en el artículo 46° numeral 46.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

IV.- NORMAS SOCIO LABORALES Y NORMAS DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA INFRINGIDAS Y TRABAJADOR AFECTADO

Según los hechos comprobados, se ha verificado que el sujeto inspeccionado no ha cumplido con los dispositivos legales vinculados con las materias investigadas y con la labor inspectiva, conforme se detalla a continuación:

1. **REMUNERACIÓN CONVENCIONAL:** Artículo 24 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 6° del D. S. N° 003-97-TR. y el artículo 18° del D.S. N°001-98-TR.

El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional por los periodos de diciembre 2015, enero y febrero 2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, conforme lo señala en el numeral 1 del Hecho Verificado Quinto de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

2. **GRATIFICACIONES:** Ley N° 27735 (artículos 1, 2 y 3) y Decreto Supremo N° 005-2002-TR (artículo 5)

El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago íntegro de la Gratificación legal del periodo del 02/01/2015 al 30/06/2016, de diciembre 2015 ni del periodo trunco del 01/01/2016 al 29/02/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, conforme lo señala en el numeral 2 del Hecho Verificado Quinto de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

3. **BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Ley N° 29351 (artículo 3) y D.S. N° 007-2009-TR (artículos 5 y 6)

El sujeto inspeccionado no acreditó el pago íntegro de la Bonificación Extraordinaria del periodo del 02/01/2015 al 30/06/2016, de diciembre 2015 ni del periodo trunco del 01/01/2016 al 29/02/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, conforme lo señala en el numeral 2 del Hecho Verificado Quinto de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

4. **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** D.S. N° 001-97-TR (artículos 3, 21 y 22); D.S. N° 004-97-TR (artículo 9)

El sujeto inspeccionado no acreditó conforme a Ley haber efectuado el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, correspondiente al periodo semestral vencido en noviembre 2015 y al periodo del 01/11/2015 al 17/03/2016 a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, conforme lo señala en el numeral 3 del Hecho Verificado Quinto de la presente Acta de Infracción; incumpliendo la normativa vigente mencionada.

5. **VACACIONES:** Decreto Legislativo N° 713 (artículos 11, 17 y 22); D.S. N° 012-92-TR (artículo 23)

El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago de la remuneración vacacional del periodo 2015/2016 ni del periodo trunco del 02/01/2016 al 17/03/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, conforme lo señala en el numeral 4 del Hecho Verificado Quinto de la presente Acta de Infracción incumpliendo la normativa vigente mencionada.

6. **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA:** Artículo 5° numeral 5.3 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 18° numeral 18.2 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

El sujeto inspeccionado ha incurrido en infracción a la labor inspectiva al no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 13/06/2016, siendo afectada la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, conforme a lo señalado en el Hecho Verificado Sexto de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

7. **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA:** Artículo 46° numeral 46.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por D.S. 019-2007-TR

El sujeto inspeccionado ha incurrido en infracción a la labor inspectiva al no haber asistido a la comparecencia de fecha 26/05/2016, siendo afectada la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza, conforme a lo señalado en el Hecho Verificado Séptimo de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

V.- TIPIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES

PRIMERO.- PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN CONVENCIONAL: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional por los periodos de diciembre 2015, enero 2016 y del 01/02/2016 al 16/02/2016, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

SEGUNDO.- GRATIFICACIONES: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la Gratificación Legal, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

TERCERO.- BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la Bonificación Extraordinaria, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

CUARTO.- COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.5, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

QUINTO.- VACACIONES: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la remuneración vacacional, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

SEXTO.- INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Al no haber cumplido oportunamente el sujeto inspeccionado con la medida de Requerimiento de fecha 13/06/2016, siendo afectada la ex trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza; se califica como una infracción **Muy Grave**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 46°, numeral 46.7, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que señala: "Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...) 46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral (...).

SETIMO.- INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Al no haber asistido el sujeto inspeccionado a la Comparecencia de fecha 26/05/2016, siendo afectada la ex trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza; se califica como una infracción **Muy Grave**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 46°, numeral 46.10, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que señala: "Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...) 46.10 La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia. (...).

VI.- SANCIÓN PROPUESTA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 38° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con los artículos 47° y 48° de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR; se propone la siguiente multa:

1. **Por la infracción GRAVE respecto de la materia de PAGO ÍNTEGRO Y OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN CONVENCIONAL: Una multa de tres Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, por no haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional por los periodos de diciembre 2015, enero 2016 y del periodo del 01/02/2016 al 16/02/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.
2. **Por la infracción GRAVE respecto de la materia de GRATIFICACIONES: Una multa de tres Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, por no haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago íntegro de la Gratificación Legal del periodo del 02/01/2015 al 30/06/2015, del periodo diciembre 2015 y del periodo trunco del 01/01/2016 al 29/02/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.
3. **Por la infracción GRAVE respecto de la materia de BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA: Una multa de tres Unidad Impositiva Tributaria (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, por no haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la Bonificación Extraordinaria de la Gratificación Legal del periodo del 02/01/2015 al 30/06/2015, del periodo diciembre 2015 y del periodo trunco del 01/01/2016 al 29/02/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.
4. **Por la infracción GRAVE respecto de la materia de COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Una multa de tres Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, por no haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo del 02/01/2015 al 30/04/2015, del 01/05/2015 al 31/10/2015 y del 01/11/2015 al 17/03/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.
5. **Por la infracción GRAVE respecto de la materia de VACACIONES: Una multa de tres Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, por no haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la remuneración vacacional por el periodo 2015/2016 ni del periodo trunco del 02/01/2016 al 17/03/2016, a favor de la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.
6. **Por la infracción MUY GRAVE referida a la INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Una multa de cinco Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 19,750.00 (Diecinueve Mil Setecientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, por no haber cumplido oportunamente el sujeto inspeccionado con la medida de requerimiento de fecha 13/06/2016, sobre la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden socio laboral, siendo afectada la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.
7. **Por la infracción MUY GRAVE referida a la INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Una multa de cinco Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 19,750.00 (Diecinueve Mil Setecientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, por no haber asistido el representante legal del sujeto inspeccionado a la comparecencia de fijada para el día 26/05/2016, siendo afectada la trabajadora Carmen Rosa Díaz Espinoza.

Resultando una MULTA TOTAL PROPUESTA que asciende a **S/. 98,750.00 (NOVENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES)**. Se deja constancia que los montos propuestos se calculan en función a la UIT vigente para el presente año, esto es, S/.3950.00.

Para efectos de la propuesta de sanción, se está considerando los criterios generales de graduación establecidos en el artículo 38° de la Ley N.° 28806, esto es, *la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados*, la condición de NO MYPE del sujeto inspeccionado, así como los criterios de *razonabilidad y proporcionalidad*.

VII.- RESPONSABILIDAD DEL SUJETO INSPECCIONADO

Según el Artículo 54° literal "f" del Decreto Supremo N° 019-20006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es plenamente responsable del incumplimiento a las normas legales infringidas.

En la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de junio de 2016.

Refrendado por la que suscribe, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.° y 17.° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y los artículos 2.° y 15.° del Decreto Supremo N.° 021-2007-TR.

**PERÚ**Ministerio
de Trabajo
y Promoción del ESISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
Inspección Regional del Trabajo de Lima

Pág. web : www.mintra.gob.pe

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

ACTA DE INFRACCIÓN N° 0335 -2016

DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO RESPONSABLE:			
Razón social:	SHAMROCK DEL PERÚ S.A.C.		
Domicilio del centro de trabajo:	Calle Los Tulipanes N°147, Int. 801, Urb. Lima Polo Hunt, distrito de Santiago de Surco		
RUC:	20513723874		
Actividad económica:	Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios, alquilados o de terceros	CIUU:	7010
Registro REMYPE:	No Registrado		
Fecha del acta:	27/06/2016	Orden de inspección:	1044-2016-MTPE/1/20.4
Inspectora actuante:	Giovanna Maritza López Flores		

La Inspectora Auxiliar que suscribe, en uso de las facultades que le atribuyen los artículos 5° y 6° de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 6.° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y modificatorias, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, extiende la presente acta de infracción.

I.- ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS Y MATERIAS COMPRENDIDAS

Las actuaciones de investigación se originaron por orden de inspección N° 1044-2016-MTPE/1/20.4, de fecha 16/05/2016, asignada a mi persona el 17/05/2016, de conformidad con lo establecido por el literal c) del artículo 12° de la Ley N.° 28806, concordante con el literal c) del numeral 8.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y modificatorias, sobre las siguientes materias:

1. Remuneraciones: Gratificaciones y Pago de bonificaciones
2. Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados: Vacaciones.
3. Certificado de trabajo
4. Compensación por Tiempo de Servicios: Depósito de CTS.

Plazo para las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias: 30 días hábiles.

Se deja constancia que el Supervisor Inspector de Trabajo (e) Alberto Vásquez Trauco y la Inspectora Auxiliar de Trabajo Giovanna Maritza López Flores, asumen competencia en virtud a la Resolución Jefatural N° 17-2016-SUNAFIL- OGA-ORH de fecha 21 de enero de 2016 y la Resolución Jefatural N° 01-2016-SUNAFIL- OGA-ORH de fecha 07 de enero del 2016, respectivamente.

II.- ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS

Antecedentes:

Con fecha 04/04/2016 el señor José Ángel Soto Aliaga presentó su solicitud de inspección para verificar incumplimiento de obligación laboral respecto de SHAMROCK DEL PERÚ S.A.C., adjuntando a su solicitud los siguientes documentos, que obran en el expediente en copias simples:

- Mensaje de correo electrónico de fecha 25/11/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a jvalderrama@shamrockperu.com, Juan Angulo y otros, según el cual envía documentos contables.
- Mensaje de correo electrónico de fecha 02/12/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a Juan Angulo y otros, según el cual adjunta organigramas del sujeto inspeccionado.
- Mensaje de correo electrónico de fecha 01/12/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a jvalderrama@shamrockperu.com, Juan Angulo y otros, según el cual adjunta documento contable y absolución de consulta contable.
- Mensaje de correo electrónico de fecha 01/12/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a jvalderrama@shamrockperu.com, según el cual adjunta backup de PTD.
- Mensaje de correo electrónico de fecha 30/11/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a jvalderrama@shamrockperu.com, Juan Angulo y otros, según el cual coordina entrega de información.
- Mensaje de correo electrónico de fecha 30/11/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a fcatalan@shamrockperu.com, jvalderrama@shamrockperu.com, Juan Angulo y otros, según el cual informa sobre embargos.
- Mensaje de correo electrónico de fecha 20/11/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a Juan Angulo y mramirez@shamrockperu.com, según el cual informa sobre embargo.
- Mensaje de correo electrónico de fecha 30/11/2015 enviado por el recurrente con el correo contabilidad@shamrockperu.com a fcatalan@shamrockperu.com, jvalderrama@shamrockperu.com, Juan Angulo, según el cual adjunta detalle de documentos entregados: Detalle de solicitud de auditoría.
- Documento denominado: SHAMROCK DEL PERU S.A.C. RUC: 20513723874.- Libro de Retenciones Incisos E) y F) del art. 34 de la Ley del Impuesto a la Renta.- Periodo: Octubre de 2015, a un folio, sin firma.
- Documento denominado SHAMROCK DEL PERU S.A.C. RUC: 20513723874.- Planillas de Sueldos.- Ago. 2015, a un folio, sin firma.
- Organigrama Shamrock a tres folios.
- Copia simple del Acta de Embargo –SUNAT de fecha 20/11/2015 y su Anexo (1), en la que se consigna como deudor tributario al sujeto inspeccionado, firmando como depositario el recurrente.
- Copia simple de la Coactiva N°0230074906409- SUNAT, de fecha 17/11/2015, en la que se consigna como deudor tributario al sujeto inspeccionado.

1.- Comprobación de Datos: 26/05/2016

Se realizó la consulta respectiva en la página web de la SUNAT, y se verificó los siguientes datos: **SHAMROCK DEL PERÚ S.A.C.** se encuentra registrado con RUC N°20513723874 tiene como estado del contribuyente: "ACTIVO", condición del contribuyente: "HABIDO", actividad económica principal: Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados, no declara establecimientos anexos, registra como su Gerente General a la señora Rosa María Ramírez Meléndez desde el 01/11/2013, y declara 10 trabajadores para el periodo 003-2016.

De la consulta realizada en el Modulo Consultas REMYPE – MTPE, **se observa que el sujeto inspeccionado no se encuentra registrado en el REMYPE.**

Asimismo, según el Formato TR5: Datos Laborales del Trabajador del Sistema de Planilla Electrónica del MTPE, el sujeto inspeccionado registra no registra al recurrente José Ángel Soto Aliaga como su trabajador.

2.- Visita al centro de trabajo: 26/05/2016

- Siendo las 10:30 horas, la suscrita me constituí en el centro de trabajo del sujeto inspeccionado ubicado en calle Los Tulipanes N°147, Int. 801, Urb. Lima Polo Hunt, distrito de Santiago de Surco, en dicho lugar procedí a identificarme con mi credencial y explicar el motivo de la visita conforme ley, siendo atendida por la señora Elsa Cuya Tintinapón quien refirió ser la Asistente Administrativa del sujeto inspeccionado, que el señor Juan Angulo presta servicios de contabilidad externa para el sujeto inspeccionado, al igual que Karina y Jeanine Valderrama, que tiene conocimiento que José Ángel Soto Aliaga efectuaba servicios de contabilidad externa para el sujeto inspeccionado, que asistía a la empresa sin un horario fijo y que la documentación de la empresa es recepcionada por la entrevistada como recepcionista.

Posteriormente la señora Elsa Cuya Tintinapón manifestó que en ese momento no se encontraba la persona autorizada que podría exhibir la documentación respecto a lo solicitado en la presente orden de inspección, por lo que procedí a notificar un requerimiento de comparecencia para el día 13/06/2016 a las 08:30 horas, en las Oficinas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, habiéndole indicado la documentación que debía exhibir en dicha comparecencia.

La diligencia concluyó a las 11:10 horas, tal como se indica en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación que se entregó a la señora Elsa Cuya Tintinapón en calidad de Asistente Administrativo del sujeto inspeccionado, conforme obra en autos.

5.- COMPARECENCIA: 13/06/2016

Siendo las 8:30 horas, se presentó en las Oficinas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el señor Fernando Raúl Bailón Cuadra con DNI N°40070169, como apoderado del sujeto inspeccionado según carta poder simple de fecha 13/06/2016 otorgada por Rosa María Ramírez Meléndez en calidad de Representante Legal del sujeto inspeccionado según vigencia de poder correspondiente a la partida registral N°11924557, manifestando que el recurrente prestó servicios a favor del sujeto inspeccionado como Asistente de Contabilidad entre el 01/08/2015 al 30/11/2015, percibiendo una remuneración mensual de S/.2,000.00, manifiesta que no tenía un horario fijo y lo efectuaba en las instalaciones de la empresa, de lunes a viernes, agrega también que al recurrente le han cancelado sus beneficios sociales mediante cheque N°620002194222135997892, de fecha 15/12/2016, el cual fue cobrado según estado de cuenta que exhibe el apoderado del sujeto inspeccionado, hasta por la suma de S/.2,000.00, precisa que el cargo del recurrente fue de Analista Contable.

Así mismo, exhibió los siguientes documentos:

- Formato R12 del PLAME, de los periodos de julio 2015 a enero 2016.
- Recibos por honorarios correspondientes al recurrente emitidos entre agosto 2015 a noviembre 2015 y correspondientes cheques en copias simples.
- Copia del cheque de fecha 15/12/2016 y estado de cuenta en el cual figura como cobrado el referido cheque.

Habiendo concluido las actuaciones inspectivas de investigación y constatado incumplimiento de las normas sociolaborales materia de inspección, se notificó al señor Fernando Bailón Cuadra apoderado del sujeto inspeccionado, la Medida de Requerimiento, otorgándole el plazo de nueve (09) días hábiles a fin de que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales sobre las siguientes materias: Entrega del Certificado de trabajo, Remuneraciones (Gratificaciones legales del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015, así como el Pago de Bonificación Extraordinaria de las Gratificaciones legales del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015), Compensación por tiempo de servicios (Depósitos o pago del periodo trunco del 01/08/2015 al 31/10/2015 y del 01/11/2015 al 30/11/2015) y Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Remuneración vacacional por el periodo del 01/08/2016 al 30/11/2016) y; citándola para tal efecto, a comparecencia en la Oficina de la Inspección del Trabajo y Promoción del Empleo, el día 27/06/2016 a las 8:30 horas.

Se deja constancia que por un error material de redacción en la medida de requerimiento se consignó por error en el punto 5.1 del ítem 5 del punto Quinto: Infracciones verificadas “no se acreditó el pago de la remuneración vacacional de señor José Ángel Soto Aliaga del periodo trunco del 01/08/2016 al 30/11/2016”, cuando lo correcto es “**no se acreditó el pago de la remuneración vacacional de señor José Ángel Soto Aliaga del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015**”, así mismo, cabe precisar que la fecha de emisión de la medida de requerimiento fue el 13/06/2016 y que el periodo laboral determinado en la medida de requerimiento fue del 01/08/2015 al 30/11/2015, conforme se desprende del punto Tercero: Datos Laborales de los Trabajadores, de la referida medida de requerimiento, por lo que tales circunstancias permiten establecer que el periodo requerido por concepto de remuneración vacacional fue del 01/08/2015 al 30/11/2015, máxime si el propio apoderado del sujeto inspeccionado durante la comparecencia de fecha 13/06/2016 manifiesta que el recurrente prestó servicios a favor del sujeto inspeccionado entre el 01/08/2015 al 30/11/2015, y dicha manifestación forma parte del sustento para determinación de los datos laborales verificados del recurrente, conforme se desprende del primer párrafo del punto Segundo: Trabajadores del sujeto inspeccionado, de la aludida medida de requerimiento.

La diligencia concluyó a las 9:30 horas, tal como se indica en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación que se entregó a la apoderada del sujeto inspeccionado, conforme obra en autos.

7.- COMPARECENCIA: 27/06/2016

Siendo las 8:30 horas se hizo el llamado respectivo al sujeto inspeccionado en la sala de comparecencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; sin embargo, no se hizo presente persona alguna que represente al sujeto inspeccionado, pese a encontrarse debidamente notificado, la diligencia concluyó a las 09:00 horas. Sobre el particular, se debe tener en cuenta que conforme a lo dispuesto en la Resolución Directoral General N° 29-2009-MTPE/2/11.4 el tiempo de tolerancia de espera para la concurrencia del sujeto inspeccionado es de diez minutos, vencido el cual se configura una infracción a la labor inspectiva.

III.- HECHOS VERIFICADOS

Las actuaciones de investigación practicadas han permitido verificar los siguientes hechos:

Primero.- Generales.- De acuerdo a la información que obra en los sistemas informáticos de la SUNAT: **SHAMROCK DEL PERÚ S.A.C.** se encuentra registrado con RUC N°20513723874 tiene como estado del contribuyente: “ACTIVO”, condición del contribuyente: “HABIDO”, actividad económica principal: Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados, no declara establecimientos anexos, registra como

su Gerente General a la señora Rosa María Ramírez Meléndez desde el 01/11/2013, y declara 10 trabajadores para el periodo 003-2016.

Segundo.- DEL TRABAJADOR DEL SUJETO INSPECCIONADO

De acuerdo a:

- ✓ El proyecto de liquidación de beneficios sociales de fecha 15/12/2016 presentado por el apoderado del sujeto inspeccionado durante la comparecencia de fecha 13/06/2016, sin firmas, reconoce como trabajador al señor José Ángeles Soto Aliaga; el sujeto inspeccionado practica la liquidación del recurrente consignando por cargo Asistente de Contabilidad, efectuando el cálculo teniendo en cuenta un record laboral del 01/08/2015 al 30/11/2015 y una remuneración básica de S/.1,925.00 más asignación familiar por S/.75.00, por lo que la remuneración computable para la cancelación de los Beneficios sociales es de S/. 2 000.00 Soles, para el pago de conceptos Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, gratificaciones truncas, y pago de Bonificaciones Truncas.
- ✓ A los Formatos R12 del PLAME del sujeto inspeccionado por los periodos de agosto 2015, octubre 2015, noviembre 2015 y diciembre 2015, el mismo declara los recibos por honorarios del trabajador recurrente N°s E001-002, E00-0012, E00-005, E00-006, por la suma de S/.2,000.00 cada uno, respectivamente.
- ✓ A los recibos por honorarios exhibidos por el sujeto inspeccionado durante la comparecencia de fecha 13/06/2016, el trabajador recurrente emitió recibos por honorarios el 31/08/2015, 02/10/2015, 05/11/2015 y 07/12/2015, cada uno por la suma de S/.2,000.00, por el concepto de servicio de análisis contable de los meses de agosto 2015 a noviembre 2015, respectivamente.
- ✓ A la manifestación brindada por el señor Fernando Bailón Cuadra en calidad de apoderado del sujeto inspeccionado durante la comparecencia de fecha 13/06/2016: *“el recurrente se desempeñó como recurrente de contabilidad entre el 01/08/2015 al 30/11/2015, percibiendo una remuneración mensual de S/.2,000.00, manifiesta que no tenía un horario fijo y lo efectuaba en las instalaciones de la empresa de lunes a viernes. Manifiesta que se le han cancelado sus beneficios sociales mediante cheque N°620002194222135007892, de fecha 15/12/2016 el cual fue cobrado según estado de cuenta que exhibe el apoderado del sujeto inspeccionado hasta por la suma de S/.2,000.00, precisa que el cargo del recurrente fue de Analista Contable.*

El artículo 4.° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, señala que *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)”.*

Del texto del artículo 4° se pueden observar los tres elementos esenciales y concurrentes de un contrato de naturaleza laboral, como son la *prestación personal de un servicio, remuneración y subordinación*, los cuales además permiten presumir que su duración es a plazo indeterminado. Siendo esto así, en el presente caso se ha verificado que en la prestación de servicios de don José Ángel Soto Aliaga, concurren los tres elementos de una relación de naturaleza laboral, a saber:

1.- Prestación personal y directa de un servicio

Toda vez que del proyecto de liquidación de beneficios sociales exhibido por el apoderado del sujeto inspeccionado se desprende que el trabajador recurrente se desempeñó como Analista Contable entre el 01/08/2015 al 30/11/2015, situación que se corrobora con los recibos por honorarios emitidos por el trabajador recurrente, en contraste con los correos electrónicos cursados por el recurrente a personal del sujeto inspeccionado. Por consiguiente, en este punto, se encuentra acreditada la prestación personal y directa de un servicio.

2.- La realización de labores bajo subordinación

Habiéndose constatado que el recurrente José Ángel Soto Aliaga desarrolló, por el periodo comprendido entre el 01/08/2015 al 30/11/2015, labores de Analista Contable en favor del sujeto inspeccionado; en las instalaciones del centro de trabajo del sujeto inspeccionado de lunes a viernes, queda claro que las condiciones de trabajo eran determinadas por el sujeto inspeccionado, acreditándose de dicha manera la relación laboral.

3) El pago de una remuneración

Con el proyecto de liquidación de beneficios sociales, los formatos R012 del PLAME y los recibos por honorarios emitidos por el recurrente entre los periodos de agosto 2015 a noviembre 2015, exhibidos por el apoderado del sujeto inspeccionado se ha verificado que José Ángel Soto Aliaga percibía mensualmente la suma de S/.2,000.00, cuyo pago era efectuado por el sujeto inspeccionado, por ello, se ha verificado la existencia de la remuneración en favor del recurrente José Ángel Soto Aliaga.

Tercero.- Si bien el recurrente afirma que la relación laboral con el sujeto inspeccionado inició el 01/08/2015 y culminó el 18/12/2015, el señor Fernando Raúl Bailón Cuadra en calidad de apoderado del sujeto inspeccionado manifestó que la relación laboral culminó el 30/11/2015, habiendo entonces contradicción en cuanto a la existencia de la relación laboral por el periodo del 01/12/2015 al 18/12/2015.

Al respecto obra en el expediente como último recibo por honorario emitido por el recurrente el de fecha 07/12/2015 y declarado en el reporte R12 del PLAME del sujeto inspeccionado, el correspondiente al concepto de servicio de análisis contable – noviembre 2015.

Asimismo, obra en el expediente los correos electrónicos de fechas 01/12/2015 y 02/12/2015, enviados por el recurrente a destinatarios con correo institucional de SHAMROCK DEL PERU S.A.C., sin embargo, los mismos por sí solos no evidencian que hayan sido enviados dentro de la vigencia del vínculo laboral.

Por lo que corresponde, dejar a salvo el derecho del recurrente en cuanto a la acreditación de la existencia de una relación de naturaleza laboral con el sujeto inspeccionado por el periodo del 01/12/2015 al 18/12/2015, para que lo haga valer en la vía legal correspondiente con los medios probatorios idóneos.

Cuarto.- DATOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

Los datos laborales de lo trabajadora recurrente del sujeto inspeccionado son los siguientes:

José Ángel Soto Aliaga

Fecha de inicio : 01/08/2015

Fecha de cese : 30/11/2015

Remuneración : S/2,000.00

Cargo : Analista Contable

Quinto.- INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE Y RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES

El sujeto inspeccionado no se encuentra inscrito en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

En atención a que el sujeto inspeccionado no se encuentra inscrito en el REMYPE, la relación laboral del trabajador José Ángel Soto Aliaga se encuentra comprendida dentro de los alcances del régimen general laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N°728.

Sexto: INCUMPLIMIENTOS: Se ha verificado que el sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento de las siguientes obligaciones sociolaborales a favor del trabajador, que se detallan a continuación:

5. **CERTIFICADO DE TRABAJO:** Que, el sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado la entrega del certificado de trabajo conforme a ley, incumpliendo lo dispuesto por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR.; incumplimiento que afecta al trabajador José Ángel Soto Aliaga.
6. **GRATIFICACIONES Y BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Que, el sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago de la Gratificación Legal, así como el pago de la respectiva Bonificación Extraordinaria del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015 en aplicación de los artículos 2° y 5° de la Ley N° 27735, D.S. N° 005-2002-TR, Ley N° 29351, D.S. N° 007-2009-TR concordante con la Ley N° 25920; incumplimiento que afecta al trabajador José Ángel Soto Aliaga.
7. **BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Que, el sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago del pago de la respectiva Bonificación Extraordinaria del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015 en aplicación de Ley N° 29351 (artículo 3) y D.S. N° 007-2009-TR (artículos 5 y 6), concordante con la Ley N° 25920; incumplimiento que afecta al trabajador José Ángel Soto Aliaga.
8. **REMUNERACIÓN VACACIONAL:** Que, el sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago de la Remuneración Vacacional correspondiente al periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015, en aplicación de los artículos 10°, 15°, 16° y 23° del Decreto Legislativo N°713; incumplimiento que afecta al trabajador José Ángel Soto Aliaga.
9. **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** Que, el sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el depósito y/o pago de la Compensación por Tiempo de Servicios del periodo del 01/08/2015 al 31/10/2015 y del periodo del 01/11/2015 al 30/11/2015, en aplicación de los artículos 1°, 2°, 21°, 22° y 56° del Decreto Supremo N.° 001-97-TR; incumplimiento que afecta al trabajador José Ángel Soto Aliaga.

Sétimo.- De la infracción a la labor inspectiva: Que, el sujeto inspeccionado ha incurrido en infracción a la labor inspectiva al no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 13/06/2016, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga; incumpliendo lo dispuesto en el artículo 5° numeral 5.3 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 18° numeral 18.2 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Octavo.- De la infracción a la labor inspectiva: Que, el representante legal o apoderado del sujeto inspeccionado no se hizo presente a la diligencia de Comparecencia - Verificación de Cumplimiento de Medida de Requerimiento debidamente notificada para el día 27/06/2016, tal como consta en la respectiva notificación

de la Medida de Requerimiento de fecha 13/06/2016, la misma que fue debidamente notificada al señor Fernando Bailón Cuadra en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga; incumpliendo lo dispuesto en el artículo 46° numeral 46.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

IV.- NORMAS SOCIO LABORALES Y NORMAS DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA INFRINGIDAS Y TRABAJADOR AFECTADO

Según los hechos comprobados, se ha verificado que el sujeto inspeccionado no ha cumplido con los dispositivos legales vinculados con las materias investigadas y con la labor inspectiva, conforme se detalla a continuación:

8. CERTIFICADO DE TRABAJO: DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR, “Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final.

El sujeto inspeccionado SHAMROCK DEL PERÚ S.A.C. no acreditó haber efectuado la entrega del Certificado de Trabajo por el periodo laborado del 01/08/2015 al 30/11/2015 en el cargo de Analista Contable, a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga conforme a ley, incumpliendo lo dispuesto en lo dispuesto por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, que prescribe lo siguiente:

DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR

“Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final.- Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”

9. GRATIFICACIONES: Ley N° 27735 (artículos 1, 2 y 3) y Decreto Supremo N° 005-2002-TR (artículo 5)

El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago de la Gratificación legal del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015, a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga, conforme lo señala en el numeral 2 del Hecho Verificado Sexto de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

10. BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA: Ley N° 29351 (artículo 3) y D.S. N° 007-2009-TR (artículos 5 y 6)

El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago íntegro de la Bonificación Extraordinaria del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015 a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga, conforme lo señala en el numeral 2 del Hecho Verificado Sexto de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

11. VACACIONES: Decreto Legislativo N° 713 (artículos 11, 17 y 22); D.S. N° 012-92-TR (artículo 23)

El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago de la remuneración vacacional del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015, a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga, conforme lo señala en el numeral 3 del Hecho Verificado Sexto de la presente Acta de Infracción incumpliendo la normativa vigente mencionada.

12. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: D.S. N° 001-97-TR (artículos 3, 21 y 22); D.S. N° 004-97-TR (artículo 9)

El sujeto inspeccionado no acreditó conforme a Ley haber efectuado el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, correspondiente al periodo del 01/08/2015 al 31/10/2015 y del periodo del 01/11/2015 al

30/11/2015 a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga, conforme lo señala en el numeral 4 del Hecho Verificado Sexto de la presente Acta de Infracción; incumpliendo la normativa vigente mencionada.

13. **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA:** Artículo 5º numeral 5.3 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 18º numeral 18.2 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

El sujeto inspeccionado ha incurrido en infracción a la labor inspectiva al no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 13/06/2016, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga, conforme a lo señalado en el Hecho Verificado Séptimo de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

14. **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA:** Artículo 46º numeral 46.6 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por D.S. 019-2007-TR

El sujeto inspeccionado ha incurrido en infracción a la labor inspectiva al no haber asistido a diligencia debidamente notificada para la 27/06/2016, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga, conforme a lo señalado en el Hecho Verificado Octavo de la presente Acta de Infracción, incumpliendo la normativa vigente mencionada.

V.- TIPIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES

PRIMERO.- CERTIFICADO DE TRABAJO: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con acreditar la entrega del certificado de trabajo con las formalidades de ley, se califica como una **Infracción LEVE**, de conformidad con el artículo 31 de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 23 numeral 23.2 del Reglamento D.S. 019-2006-TR, modificado por D.S. 019-2007-TR.

SEGUNDO.- GRATIFICACIONES: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con acreditar el pago de la Gratificación Legal, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

TERCERO.- BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con acreditar el pago de la Bonificación Extraordinaria, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

CUARTO.- VACACIONES: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con acreditar el pago de la remuneración vacacional, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

QUINTO.- COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: No haber cumplido el sujeto inspeccionado con acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, se califica como una **Infracción GRAVE**, de conformidad con el artículo 31º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.5, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

SEXTO.- INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Al no haber cumplido oportunamente el sujeto inspeccionado con la medida de Requerimiento de fecha 13/06/2016, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga; se califica como una infracción **Muy Grave**, de conformidad con el artículo 31º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 46º, numeral 46.7, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que señala: "Son infracciones muy graves, los siguientes

incumplimientos: (...) 46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral (...).

SETIMO.- INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Al no haber asistido el sujeto inspeccionado a la Comparecencia – Verificación de Cumplimiento de Medida de Requerimiento de fecha 27/06/2016, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga; se califica como una infracción **Muy Grave**, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 46°, numeral 46.10, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que señala: “Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...) 46.6 “El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.” (...).

VI.- SANCIÓN PROPUESTA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 38° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, concordante con los artículos 47° y 48° de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR; se propone la siguiente multa:

- 8. Por la Infracción LEVE respecto de la materia de ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO: Una multa de 0.50 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), equivalente a la suma de S/. 1,975.00 (Mil Novecientos Setenta y Cinco con 00/100 nuevos soles), por no haber acreditado, el sujeto inspeccionado, la entrega del certificado de trabajo con las formalidades de ley, a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga.**
- 9. Por la Infracción GRAVE respecto de la materia de GRATIFICACIONES: Una multa de tres Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles), por no haber acreditado, el sujeto inspeccionado, el pago de la Gratificación Legal del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015, a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga.**
- 10. Por la Infracción GRAVE respecto de la materia de BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA: Una multa de tres Unidad Impositiva Tributaria (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles), por no haber acreditado, el sujeto inspeccionado, el pago de la Bonificación Extraordinaria de la Gratificación Legal del periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015, a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga.**
- 11. Por la Infracción GRAVE respecto de la materia de VACACIONES: Una multa de tres Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles), por no haber cumplido el sujeto inspeccionado con el pago de la remuneración vacacional por el periodo trunco del 01/08/2015 al 30/11/2015, a favor del ex trabajador José Ángel Soto Aliaga.**
- 12. Por la Infracción GRAVE respecto de la materia de COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Una multa de tres Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 11,850.00 (Once Mil Ochocientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles), por no haber acreditado, el sujeto inspeccionado, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo de los periodo del 01/08/2015 al 31/10/2015 y el periodo trunco desde el 01/11/2015 al 30/11/2015 a favor del trabajador José Ángel Soto Aliaga.**
- 13. Por la Infracción MUY GRAVE referida a la INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Una multa de cinco Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 19,750.00 (Diecinueve Mil Setecientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles), por no haber cumplido oportunamente el sujeto**

inspeccionado con la medida de Requerimiento de fecha 13/06/2016, sobre la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga.

14. **Por la Infracción MUY GRAVE referida a la INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA: Una multa de cinco Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a la suma de S/. 19,750.00 (Diecinueve Mil Setecientos Cincuenta con 00/100 nuevos soles), por no haber asistido el representante legal o apoderado del sujeto inspeccionado a la diligencia de Verificación de Requerimiento, fijada para el día 27/06/2016, siendo afectado el trabajador José Ángel Soto Aliaga.**

Resultando una MULTA TOTAL PROPUESTA que asciende a **S/. 88,875.00 (OCHENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 NUEVOS SOLES)**. Se deja constancia que los montos propuestos se calculan en función a la UIT vigente para el presente año, esto es, S/.3950.00.

Para efectos de la propuesta de sanción, se está considerando los criterios generales de graduación establecidos en el artículo 38° de la Ley N.° 28806, esto es, *la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados*, la condición de NO MYPE del sujeto inspeccionado, así como los criterios de *razonabilidad y proporcionalidad*.

VII.- RESPONSABILIDAD DEL SUJETO INSPECCIONADO

Según el Artículo 54° literal "f" del Decreto Supremo N° 019-20006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es plenamente responsable del incumplimiento a las normas legales infringidas.

En la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de junio de 2016.

GIOVANNA MARITZA LOPEZ FLORES

Inspector Auxiliar de Trabajo

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
de Lima Metropolitana
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Refrendado por la que suscribe, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.° y 17.° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y los artículos 2.° y 15.° del Decreto Supremo N.° 021-2007-TR.

ALBERTO VASQUEZ TRAUCO

Supervisor (e)

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
de Lima Metropolitana
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ANEXO 5. FOTOS











ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 15-01-2017
Página : 1 de 1


Yo, **José Jorge Rodríguez Figueroa**, docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada

"Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016", del estudiante **ALEJANDRO PITER ABRIGO CAMPOS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de junio de 2018




Firma
José Jorge Rodríguez Figueroa
DNI: 10729462

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del
Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

ABRIGO CAMPOS, Alejandro Piter

ASESOR

Resumen de coincidencias

24 %

- 1 www.somosperu.org.pe 2 % >
Fuente de Internet
- 2 Entregado a Pontificia ... 1 % >
Trabajo del estudiante
- 3 repositorio.ucv.edu.pe 1 % >
Fuente de Internet
- 4 florbe.com 1 % >
Fuente de Internet
- 5 Entregado a Universida... 1 % >
Trabajo del estudiante
- 6 www.slideshare.net 1 % >
Fuente de Internet
- 7 repositorio.utn.edu.ec 1 % >
Fuente de Internet
- 8 www.monografiasresu... 1 % >
Fuente de Internet
- 9 repositorio.unh.edu.pe 1 % >
Fuente de Internet
- 10 trabajocondignidad.bio... 1 % >
Fuente de Internet
- 11 Entregado a Universida... <1 % >
Trabajo del estudiante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
ALEJANDRO PITER ABRIGO CAMPOS

INFORME TÍTULADO:

Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO (A)

SUSTENTADO EN FECHA: 16 /12/2017

NOTA O MENCIÓN: 15





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: **ABRIGO CAMPOS, Alejandro Piter**
D.N.I. : **72075138**
Domicilio : **Asoc. De Viv. Las Brisas de Copacabana Mz. C Lt. 02
Puente Piedra**
Teléfono : Fijo : **5209096** Móvil : **984554208**
E-mail : **aabrigoc12@gmail.com**

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : **DERECHO**
Escuela : **DERECHO**
Carrera : **DERECHO**
Título : **LICENCIADO EN DERECHO**

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
ABRIGO CAMPOS ALEJANDRO PITER

Título de la tesis:

**"CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESNATURALIZADOS Y
EL ROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LIMA METROPOLITANA -
2016"**

Año de publicación : **20 DE NOVIEMBRE DEL 2018**

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

20/11/2018