

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS
PÚBLICAS**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

DIANA PAOLA AYEN MEGO

ASESOR

VERA LUCCIA BAYLON CHEVEZ

<https://orcid.org/0000-0002-2464-1457>

Chiclayo, 2022

INFORMALIDAD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS

**PRESENTADA POR:
DIANA PAOLA AYEN MEGO**

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Delsy Gasdaly Alarcon Davila
SECRETARIO

Vera Luccia Baylon Chevez
VOCAL

Dedicatoria

A Rosita, mi amada madre en el cielo, quien con sus palabras de aliento no me dejó decaer y me ayudó a seguir adelante, siendo perseverante cumpliendo mis objetivos. Gracias por cuidarme con sacrificio y amor; y, hacer de mí una mujer de bien, que se enfrenta a la vida con virtudes y valores.

A mi amado padre Wilder, por su sacrificio al brindarme una carrera profesional, siempre creyendo en mi capacidad; quien, aun habiendo pasado momentos difíciles, supo guiarme con comprensión, cariño y amor.

Agradecimientos

A Dios, quien ha forjado mi camino y me guía por el sendero correcto, el que está en todo momento ayudándome a aprender de mis errores y no caer en ellos nuevamente.

A mi casa de estudios, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por mi formación académica, y a mi asesora de tesis, Dra. Vera Luccia Baylon Chevez, quien ha sido de gran apoyo en la elaboración de este proyecto.

INFORME FINAL DE TESIS - DIANA PAOLA AYEN MEGO - 30-06-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	r100consulting.com Fuente de Internet	1%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	ebuah.uah.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ufpso.edu.co Fuente de Internet	1%
6	zonasegura.seace.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	www.minjus.gob.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	

Índice

Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. La sancionabilidad de la informalidad laboral.....	13
2.2.1.1. Derechos Laborales	13
a) Derechos laborales del trabajador en la legislación peruana	13
b) Principales derechos del trabajador	13
c) Derechos vulnerados del trabajador	16
2.2.1.2. Derecho de estabilidad laboral contra la informalidad laboral.....	16
a) Estabilidad laboral absoluta:	16
b) Estabilidad laboral relativa.....	17
2.2.1.2. Informalidad laboral.....	18
a) Causas de la Informalidad.....	18
b) Teorías de la Informalidad.....	18
2.2.2. Ley de contrataciones con el Estado.....	19
2.2.3. Bases estándar de procedimiento de selección	20
2.2.4. Convenio colectivo 2021-2022 del sector construcción.....	21
2.2.5. Principios de legalidad en administración pública	22
III. MATERIALES Y METODOS.....	22
3.1. Enfoque de investigación	22
3.2. Tipo de investigación.....	23
3.3. Método analítico	23
3.4. Procedimientos	23

4.1. Objetivo Específico 1.....	24
4.2. Objetivo Específico 2.....	27
4.3. Objetivo Específico 3.....	30
4.4. Objetivo General	33
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII.REFERENCIAS	36

Resumen

La investigación titulada: “Informalidad laboral en la ejecución de obras públicas”, precisa como objetivo: Determinar cómo la incorporación de sanciones a la informalidad laboral cometida por los contratistas en la ejecución de obras públicas influirá en la formalidad laboral de los trabajadores contratados para la ejecución de dichas obras para el Estado.

La principal conclusión a arribar es la existencia de informalidad laboral por parte de las empresas que contratan con el Estado, en el desarrollo y ejecución de obras dentro del sistema público nacional genera una problemática que se ha visto reflejada en la vulneración de derechos laborales de los trabajadores; por ello, es necesario precisar políticas de protección a nivel jurídico para así mismo restablecer la seguridad jurídica de los trabajadores que pertenecen a estas contratistas en la ejecución de obras públicas.

Palabras clave: Informalidad, empresas, contratistas, obras, servicios, derechos laborales.

Abstract

The research, entitled “Labour Informality in the Execution of Public Works”, specifies the following as its objective: To determine how the incorporation of sanctions to the employment informality committed by contractors in the execution of public works will influence the labor formality of the workers hired for the execution of such works for the State.

The main conclusion to be drawn is the existence of informal employment on the part of companies that contract with the State; the development and execution of works within the national public system gives rise to problems that have been reflected in the violation of workers' labour rights; it is therefore necessary to establish legal protection policies in order to re-establish the legal security of the workers belonging to these contractors within the State. execution of public works.

Keywords: Informality, companies, contractors, works, services, labor rights.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las diversas entidades estatales de nuestro medio, han precisado la utilización o empleo del sistema de contratación del estado para la realización y ejecución de obras de diversa índole, donde la contratación de personal obrero o empleado se da de manera frecuente y diaria. Lo que se ha venido detectando, en ese sentido, es que, muchas de las empresas participantes y ganadoras de la buena pro o de la ejecución de dichas obras, poseen un grado de informalidad y esquivo legal en el cumplimiento de obligaciones de carácter laboral con sus trabajadores o empleados, lo cual va en contra de nuestra carta magna.

A nivel nacional, la informalidad en el Perú tiene indicadores alarmantes, así, de acuerdo a la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 74.1% del total de las personas con ocupación registrada en el área urbana, no cuentan con beneficios sociales o trabajan dentro de unidades de producción que no se encuentran registradas. Se cree que la informalidad laboral, respecto al año 2020, ha incrementado en un 23.6% (Diario Gestión, 2022). Así pues, el Perú es uno de los países con el mayor índice de informalidad laboral en el mundo, lo cual es preocupante ya que refleja una ineficiente asignación de recursos sobre todo de mano de obra, así como una ineficiente utilización de los servicios del estado, lo cual podría poner en riesgo las perspectivas de crecimiento del país. Asimismo, para Lavado y Yamada (2021, p. 6), la situación de informalidad laboral en el Perú ha empeorado gravemente durante la pandemia; de ahí, la necesidad de prever medidas que permitan coadyuvar a la formalización a través de la regulación de contratación estatal.

A su vez, es preciso resaltar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha señalado que en las últimas dos décadas el Perú ha manifestado un progresivo avance socioeconómico; sin embargo, ello no ha significado una formalización laboral, por el contrario, nos encontramos aún ante un panorama con altos niveles de informalidad (OCDE, 2021). Al respecto, Luis Villanueva Carbajal, señala que, el crecimiento económico de un país no necesariamente tiene como correlato un incremento o mejora en la formalización laboral; por el contrario, lo que suele incrementarse es la evasión de los derechos de los trabajadores por parte de las empresas (FTCCP, 2018).

En la realidad contractual en este tipo de procesos, para la ejecución de obras por parte de empresas terceristas o de carácter particular también se logra observar este tipo de vulneración de derechos o incumplimiento de obligaciones sociales; es así que, la informalidad laboral se

encuentra vista en dos grupos; lo que ocurre dentro de empresas formales representadas en un 22% y las que acontecen dentro de las mismas empresas, la información es equivalente al 78% (Gauna, 2020).

Asimismo, a través de la Ley de Contrataciones y adquisiciones del Estado, se logra dar seguimiento a las entidades del sector público en los procesos de selección para contratar, adquirir bienes, servicios u obras, regulando las obligaciones y derechos que se derivan de los mismos. También lo mencionado se rige por los principios de moralidad, de libre competencia, imparcialidad, eficiencia, transparencia, economía, vigencia tecnológica y trato justo e igualitario a todos los contratistas, teniendo como propósito garantizar que las entidades del sector público obtengan bienes y servicios de la calidad requerida, en forma oportuna y precios adecuados.

De otro lado, el principio de legalidad garantiza que los procedimientos administrativos cumplan con la legalidad del procedimiento según lo dispuesto en el artículo 39 del TUO de la Ley N.º 274444, que consta de la Ley de Procedimiento Administrativo general. De otro lado, las bases integradas constituyen las reglas definitivas del proceso de selección, por lo que deberán contener las correcciones, precisiones y/o modificaciones producidas como consecuencia de la absolución de las consultas, asimismo de las observaciones dispuestas por el pronunciamiento, así como las establecidas por la OSCE.

Resumiendo, las empresas debidamente formalizadas incurrir en estos actos lesivos, con el fin de reducir costos directos o costos en el desarrollo de sus actividades, trasgrediendo de manera directa y clara los fines perseguidos por nuestra legislación laboral nacional; así las cosas, las empresas optan por contratar a sus colaboradores a través de contratos de locación de servicios en lugar de aplicar contratos laborales que pueden garantizarles otro tipo de derechos. No se debe dejar de mencionar que a todo ello se suma una deficiente supervisión por parte del Estado como parte contratante de la ejecución de obras que, deberían por lo menos, cumplir con los estándares de carácter legal, físico, laboral y profesional debidamente acreditados y en correcta forma para minimizar algún tipo de lesión en contra de los trabajadores y sus derechos laborales.

Ahora bien, de acuerdo al panorama identificado, que ha sido desarrollado en párrafos anteriores, se ha logrado considerar que, de continuar esta problemática, la consecuencia directa sería mantener una legislación laboral que no se cumple, que por lo contrario se transgrede, o que, sus instituciones jurídicas son deficientes y cuyos propios operadores del derecho no pueden asumir adecuadamente acciones correctivas, encontrando diversas apreciaciones ya

sean temáticas o jurisprudenciales que conlleva a que existe una clara deficiencia en este tipo de actividades ejecutoras de obras o servicios. Por lo tanto, se destaca que, sobre la base de las contrataciones con el estado no se ha regulado nada sobre el tópico bajo análisis, existiendo, por tanto, un vacío normativo.

Las razones antes esgrimidas permiten afirmar que, nos encontramos frente a una realidad laboral en la contratación pública en la que existen empresas que ganan la buena pro y contratan con el estado y no tiene a todos sus trabajadores en planilla; y, por ende, éstos no gozan de los beneficios laborales que le corresponden, vulnerando las normas laborales. Asimismo, tenemos empresas sancionadas por SUNAFIL por graves irregularidades y vulneración de derechos fundamentales para con sus trabajadores y a pesar de ello son contratados por el Estado. Lo antes dicho debe ser contrastado con la característica de respeto irrestricto de los derechos laborales y con el compromiso que, como país, se tiene ante los entes supranacionales para la defensa y promoción de los citados derechos.

Es por ello que, en la presente investigación se ha planteado como objetivo general determinar la manera en que la incorporación de sanciones a la informalidad laboral de los contratistas en la ejecución de obras públicas en la norma de contrataciones con el Estado, influirá en la formalidad laboral en el Perú; ello a fin de responder al siguiente problema general: ¿Cómo la incorporación de sanciones a la informalidad laboral de los contratistas en la ejecución de obras públicas en la norma de contrataciones con el Estado, influirá en la formalidad laboral en el Perú?

Ante la interrogante antes manifestada, se plantea la siguiente hipótesis de trabajo: Las empresas contratistas en el Perú manifiestan una clara falta de cumplimiento de normas laborales de carácter nacional e internacional, que, en su mayoría, están relacionadas con la informalidad laboral, situación que afecta a los usuarios de las obras públicas; en ese sentido, las sanciones a la informalidad laboral en la contratación de obras públicas tiene una influencia positiva en la consecución de la ansiada formalidad laboral en el Perú; y es en ese sentido, que la presente investigación tiene como finalidad generar una propuesta que permita que la norma de contratación, de forma expresa, coadyuve a la formalidad laboral en la contratación laboral dentro de las obras públicas ejecutadas por los contratistas del Estado.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Carcamo y Fernandez (2020) en su tesis *“Análisis de la dinámica del trabajo informal de la construcción en la ciudad de Ocaña Norte de Santander”*, tiene como objetivo analizar la dinámica del trabajo informal, obteniendo como resultado una serie de limitaciones y barreras por parte del sector de la construcción informal frente a la legalización de la actividad económica. Concluyeron indicando que se debe brindar un mayor seguimiento a los empleadores y empleados con el fin que estos alcancen mejores y mayores conocimientos, a la vez sean preparados, brindándoles una adecuada capacitación, a la vez se debe tener en cuenta las estrategias propuestas en el apoyo del sector informal de la construcción.

Castro (2020) en su tesis *“Normatividad laboral y contingencias de remuneraciones en las Mypes contratistas de telecomunicaciones de la empresa Gilat To Home Perú S.A. en la provincia de Huancayo”* se trazó como objetivo describir la incidencia de la Normatividad Laboral en las contingencias de remuneraciones de las Mypes contratistas de telecomunicaciones, empleando una metodología de tipo aplicada, con enfoque mixto. Concluye indicando que todo trabajador sujeto a subordinación debe estar registrado en planilla con la finalidad de evitar posibles sanciones laborales ante una inspección de Sunafil, para así promover la formalidad a los empresarios y trabajadores.

Mendieta (2020) en su tesis *“Contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Aladino S.R.L., Trujillo – 2018”* determinó las contingencias que genera la informalidad laboral en el rubro empresarial, entre sus resultados, determinó que las contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa son multas por un importe de S/. 191485,8 en total, pagos a regularizar por un total de S/. 111649,70 e intereses por S/.3,504.35 que son obtenidos por infracciones en materia de relaciones laborales en materia de contratación y en materia de seguridad social. Concluyó comentando que el correcto desarrollo para las empresas, será la formalización laboral, y así evitar multas elevadas gastos excesivos para la empresa, y así evitar pagos pendientes generados por algún interés en materia de relaciones laborales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La sancionabilidad de la informalidad laboral

2.2.1.1. Derechos Laborales

a) Derechos laborales del trabajador en la legislación peruana

De acuerdo a los diversos aportes doctrinarios, se le define como el conjunto de obligaciones, que tiene el empleador hacia el empleado, las cuales se encuentran reguladas por nuestra legislación nacional. En el Perú, las organizaciones que se encargan de velar por los derechos de los trabajadores, son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial mediante los juzgados laborales y otras salas.

El laboralista Javier Mujica Petit, quien desempeñó el cargo de presidente del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – Perú Equidad, precisaba que el Perú, forma parte del cuarto país de Latinoamérica, que no tiene regulado un código de Ley Formal y General del Trabajo. Mujica (2019); asimismo, señalaba que, la normativa nacional en materia de derechos del trabajador o el reconocimiento de derechos laborales, se encuentran de manera dispersa, y esto surge debido a los diversos regímenes laborales que coexisten en nuestro ordenamiento; siendo estos los siguientes:

- i.** El régimen de los empleados del Estado se encuentra regulado por el Decreto Legislativo (D. Leg.) 276;
- ii.** El régimen para los trabajadores de empresas privadas, por el D. Leg. 728;
- iii.** El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. Leg. 1057.
- iv.** El régimen especial para las entidades con contratos de exportación no tradicional, el régimen para los empleados de la agroindustria, así como el que regula a las MYPES.
- v.** Entre otros.

b) Principales derechos del trabajador

Bachmann et al. (2018) indica que los derechos esenciales de los empleados están en todos los regímenes laborales en el Perú. En ese entender, nuestra Constitución Política, en sus artículos 24 y 27, reconoce un cúmulo de derechos laborales individuales de importante mención para efectos del presente trabajo de investigación.

El artículo 24 reconoce el derecho a una remuneración equitativa y suficiente; de otro lado, el artículo 25 prescribe lo concerniente al derecho a la jornada laboral y el descanso semanal y anual que le es reconocido a todo trabajador. El artículo 26 de la constitución regula los asuntos concernientes al respeto a la igualdad de oportunidades e irrenunciabilidad de los derechos laborales; y, derecho a una interpretación favorable al trabajador. Asimismo, en el artículo 27 prohíbe el despido arbitrario, reconociendo así el derecho a la estabilidad laboral devenida de la contratación laboral.

Con relación al derecho a una remuneración equitativa y suficiente, es definido por Zuta, citando a Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García, como un fenómeno por el que los empleadores pagan una retribución a los trabajadores, en atención a la labor que éstos han prestado como parte de la relación laboral (2019, pp. 65-66). De otro lado, Quispe (2019, pp. 19-20) desarrolla las diferentes acepciones del concepto remuneración, e indica que el mismo, desde una perspectiva justa, ha causado diversos problemas de interpretación sobre lo que deba entenderse por justo; sin embargo, en su cita a Zavala Costa (1994), desarrolla la necesidad de equiparar el término justo con suficiente debido a que nuestra anterior Constitución sí mencionaba el término justo, haciendo referencia a una remuneración suficiente. Al respecto, el Tribunal Constitucional (TC) afirma que éste constituye uno de los derechos irrenunciables por parte del trabajador, siendo que dicha renuncia podría pretender ir contra la dignidad del propio trabajador (STC N° 2906-2002-AA/TC, 2004).

De otro lado, Quispe (2019, p. 20) también hace referencia al salario mínimo vital, y al respecto detalla que éste debe componerse por un monto que sea suficiente como para agenciar el monto que implica la manutención material y espiritual de una persona sin cargas familiares. Sobre este punto, es menester indicar que el último año, nuestro Gobierno ha realizado el último incremento de dicho monto, ajustándolo a S/ 1,025.00 soles, siendo que la remuneración mínima vital en nuestro país ha ido incrementándose paulatinamente desde el año 2000 en que se encontraba en el monto de S/ 410.00 soles (Redacción Gestión, 2022).

De otro lado, con relación al derecho a la jornada laboral, Ávalos señala que, es un derecho que tiene su fundamento en la necesidad de limitar el tiempo que la persona permanece trabajando, a fin que pueda disfrutar de otro derecho que resulta

relacionado, como lo es el derecho al ocio (2019, p. 18). Sobre el particular, Molina (2017, pp. 250-254) aborda el tema desde la perspectiva de una exigencia especial en la modernidad, resaltando la importancia de regulaciones que establezcan límites a la jornada laboral, incluso cuando el trabajo se desempeñe por medios remotos, ello en atención a la desconfiguración de lo que puede constituirse la puesta a disposición del tiempo del trabajador en favor del empleador como parte de las características de los contratos laborales. En ese sentido, el TC ha señalado en reiterada jurisprudencia, que, debe quedar claro que nuestro sistema legal impone que la jornada laboral no sea mayor a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales (STC N° 4635-2004-AA/TC, 2006, fs. 15-17). En esa misma línea, nuestra legislación reconoce que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerado (Quispe, 2011, p. 20).

Finalmente, y no menos importante, resulta el derecho a la estabilidad laboral. Nuestra Constitución no hace un reconocimiento expreso de este derecho; empero, tal como fue anunciado anteriormente, el artículo 27 de la norma constitucional indica que los trabajadores tienen protección contra el despido arbitrario, hecho que ha sido interpretado como un reconocimiento indirecto del derecho a la estabilidad laboral. En ese sentido, Summers afirma que éste derecho reconoce que los trabajadores formales deben conservar sus puestos de forma indeterminada y no estar sujetos a la zozobra de su posible pérdida (2017, p. 32). Al respecto, Franco (2019) sostiene que la estabilidad no es otra cosa que una manifestación del principio de continuidad de modo que se puede evitar la extinción de la relación laboral sino por causas previstas en la ley. Finalmente, de acuerdo a lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ésta protección no implica el aseguramiento de una permanencia irrestricta, sino una protección para el trabajador frente a injusticias (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017)

Los derechos anteriormente mencionados permiten observar el régimen de trabajo en nuestro país, así como su regulación. Es importante resaltar que en cada régimen los derechos laborales varían. (Mujica, 2019). No obstante, es siempre importante mencionar que los derechos laborales reconocidos no se agotan a los ya señalados, sin embargo, el abordaje limitado en el presente desarrollo obedece a la necesidad de abordar de forma directa el problema de investigación.

c) **Derechos vulnerados del trabajador**

El profesor Javier Mujica, nos mencionaba lo siguiente:

- Acudir de forma directa al empleador, indicando la infracción cometida y darle un tiempo razonable con la finalidad de rectificar sus conductas.
- Pasado el tiempo brindado, si no recibe una respuesta a favor tiene dos vías factibles, una es darse por despedido y solicitar una indemnización o puede acudir a la SUNAFIL con la finalidad que obligue al empleador a cumplir con los derechos del trabajador.
- Finalmente, el profesor aconseja a los empresarios a mantener, un comportamiento colaborativo con los empleados con la finalidad de evitar posibles conflictos y tener un buen clima laboral, teniendo como objetivo un óptimo desarrollo de productividad. (Martínez, 2017).

2.2.1.2. **Derecho de estabilidad laboral contra la informalidad laboral**

La publicación Laboral (2016) explica que el equilibrio gremial es la garantía legal contra los posibles términos con la interacción gremial; debido a que busca la estancia del contrato laboral ya que el mismo no se concluya por un motivo no establecido en la Ley. Además, Toyama (2020) indica que el derecho laboral al referirse que, “encontrarse la preservación del contrato laboral frente a las vicisitudes que se demuestran en la combinación laboral”, en dicho sentido, es comprendida como la garantía legal que se brinda ante el cese de forma unilateral. Finalmente, Carillo (2001) sostiene que es la estabilidad laboral, la indicadora de la seguridad del trabajo, siendo el contrato de trabajo; la conexión entre un empleado y su empleador, para lo cual debe existir una conexión y relación durante aquel período, sin que esta logre concluir de un momento a otro, sin causa justificable alguna. El derecho a la Estabilidad Laboral, se clasifica en:

a) **Estabilidad laboral absoluta:**

Conforme a lo que indica la Constitución Política de Colombia en el art. 53, menciona al derecho laboral, como el ente encargado de limitar el comportamiento del empleador en la indagación de desvincular y retrotraer la situación de hecho a aquella existente antes del despido. A su vez, Vinatea (2016) manifiesta que la estabilidad absoluta, es un deber que tiene el empleado dentro de las cláusulas del contrato no establecido en la

Ley, lo cual conlleva a la nulidad del despido, así como la misma reposición del empleado. Tomando como referencia, lo indicado en la Revista Jurídica la Ley citando a Valenzuela (2020) señala que la Constitución de 1993 solventa la estabilidad absoluta mencionando el término del contrato de trabajo no estipulado en la Ley; ordena la anulación o despido, así como la restauración del empleado, o el pago de una indemnización.

Por lo tanto, lo indicado en nuestra carta magna y en diferentes autores de percepción doctrinaria y jurídica, señala que dicho tipo de derecho de carácter laboral, fija el cimiento de que un empleado integre la continuidad y la influencia de un período indeterminado con su empleado, el cual es un deber referido en los procedimientos que permiten respetar que se cumpla la cancelación de los beneficios sociales conforme establece la Ley para el bienestar desarrollo del empleado y de su familia.

b) Estabilidad laboral relativa

En nuestro país, la protección de empleado contra los despidos, se encuentra regulada en el T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. 728), sustentado en un custodio que resarce el despido infundado. Para Ronny (2020) el contrato laboral, no está fijado por la Ley, el juez ordena a que se le cancele las remuneraciones devengadas, sin que el empleador esté señalando a reponer al trabajador. Lo establecido por Puntreano (2016) teniendo como referencia la Ley N.º 26513 en el período 1995 y mucho antes en forma inicial se encuentra el D. L. N.º 728, Ley de Fomento del Empleo, que cuenta al amparo como proceso; a partir de lo fundamentado del período 1993, el mecanismo que custodia en oposición el despido injustificado, regido en las leyes laborales peruanas, privilegia la cancelación de un monto como readmisión en el trabajo, para lo cual se denomina estabilidad laboral relativa. (Espinal A, 2018) Realizando un análisis sobre el trabajo desarrollado, el derecho de estabilidad laboral es uno de los derechos vulnerados por parte de las entidades públicas en materia de contratación del estado, para la construcción de obras y servicios, y ante esta vulneración se debe establecer una mayor fiscalización de este tipo de actos ilegales a nivel laboral que muchas veces desfavorecen a los trabajadores (Bachmann et ál, 2018).

2.2.1.2. Informalidad laboral

La OIT, mediante sus conferencias internacionales, menciona que este tipo de actos, está referido al incumplimiento de los requisitos legales dentro de la constitución de una empresa y así mismo realizar de forma adecuada actividad de trabajo, siendo esta última acción que benefician a una sola persona. (Perez, 2018) También se infiere que son todas aquellas ocupaciones y forma de producción, que se dan por las personas o empleados, que reciben ingresos, siendo las condiciones de trabajo no estipuladas dentro de nuestro cuerpo normativo (Fortun, 2019).

Longhi (2018) sustenta, que la informalidad se origina cuando se rompe el equilibrio entre la actividad laboral y el procedimiento jurídico que la norma, beneficia entre el trabajo, así como la regulación que ejerce el Estado referente a dicha labor.

a) Causas de la Informalidad

Las causas de la informalidad, pueden ser: el procedimiento normativo opresivo; costosos procedimientos de inscripción; poca capacidad de supervisión por parte del Estado en el interior del país, carencia de capacitaciones referente a los beneficios de la formalización. Por lo tanto, la informalidad prevalece por los altos costos de formalizarse. Todo ello se profundiza aún más, por un esquema productivo primario, disperso, poco productivo y en algunas situaciones de subsistencia (Informática, Producción y Empleo Informal en el Perú, 2016).

b) Teorías de la Informalidad

i. Teorías focalizadas

La economía informal es heterogénea, esta teoría expone, planteando una perspectiva del problema de la informalidad la cual posee una diversidad de orígenes, no tan solo desde una perspectiva económica, sino también desde aspectos políticos, sociales y culturales. Por ello cabe decir que la informalidad, es un tema complejo, el cual se debe tener en consideración que son muchos los factores que permiten explicarla y analizarla (Informática, Boletín Censos Nacionales 2017, 2018).

ii. Teoría dualista

El fundamento dualista, manifiesta que tanto las unidades productivas, así como las labores informales se encuentran desorientadas de la economía

formal o si tienen algún tipo de vinculación, este es opaco. Además, por ser un sector que funciona a través de un margen de la economía, justamente, se encuentra solventado que proviene la idea que sustenta la inconsistencia de la formalidad e informalidad, como si en dicho caso dos sectores inconexos se tratarán; donde una especie de mundos económicos están paralelos que conviven dentro de un mundo social (Informática, Boletín Censos Nacionales 2017, 2018).

2.2.2. Ley de contrataciones con el Estado

La Ley en mención ha determinado las normas que deberán ser observadas por aquellas entidades del sector público en los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes, servicios u obras, asimismo regula las obligaciones y derechos que se derivan de los mismos. Ante ello, la Ley 30225, tiene por objetivo promover y regular las contrataciones de bienes, servicios y obras por parte del gobierno y sus entidades públicas.

Además, abarca las disposiciones y lineamiento que deben observar las entidades del sector público en los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras, que regula las obligaciones y derechos que se derivan de los mismos. La Ley de contrataciones con el Estado, representa la norma de desarrollo constitucional que recoge los principios señalados en el artículo 76° de la Constitución, también lo enfoca el contexto socioeconómico, el mismo que puede señalar la necesidad de establecer un mecanismo excepcional de adquisición, conforme lo señala la propia Constitución y cuya única condición exigible será que estén regulados por la Ley, respetando los principios constitucionales que rigen toda adquisición pública.

Con relación a la formalidad laboral como exigencia o causal de sanción a los contratistas al ser incumplida en perjuicio de sus colaboradores, y en directo desmedro del Estado por una pésima ejecución de obras, la Ley de Contrataciones con el Estado ha guardado silencio; sin embargo, a través de las instituciones jurídicas y de contratación estatal que ésta regula, podemos identificar algunos focos de trabajo. En tal sentido, es menester señalar que, el artículo 18, numeral 18.1 del mencionado cuerpo normativo señala que cada entidad debe establecer el valor referencial estimado, sea para el caso de la contratación de bienes y servicios, así como para la ejecución o consultoría de obras; ello con el fin de realizar una adecuada gestión de recursos presupuestales (Congreso de la

República, 2014). Sobre el particular, es preciso detallar que, el valor referencial no es más que un costo o valor estimado que aprueba determinada entidad para, en el caso concreto, la contratación de obras; dicho valor se proyecta sobre la base del precio de mercado (Ministerio Público, 2022). Es preciso indicar, además, que, el valor referencial debe contener al menos dos fuentes, entre las cuáles una de las más importantes son los presupuestos y cotizaciones, los mismos que en el caso de obras, incluyen el valor de la misma, teniendo en cuenta todos los costos laborales en los que los contratistas podrían incurrir.

En esa línea argumentativa, es importante mencionar que el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, señala en su artículo 50 que, como parte de la evaluación, existen circunstancias especiales que pueden llevar a los postores a ser beneficiados con una bonificación especial; en ese sentido, resulta interesante evidenciar cómo, la propia norma genera mecanismos de incentivos racionales a determinadas conductas. Tal escenario puede tomarse como punto base de la presente investigación y su consecuente propuesta normativa, a fin que no sólo se persiga un afán sancionador en la conducta evasiva de la formalidad laboral.

A pesar de lo antes señalado sobre las condiciones laborales que se presentan dentro de la norma especial de contratación del Estado, a decir de Carballo (2021, p. 151) afirma contundentemente que, la contratación laboral en el Sector Público no esta exenta del respeto y promoción, así como de la tutela de los derechos laborales, citando para ello los casos San Miguel y otras vs. Venezuela y Casa Nina vs. Perú de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

2.2.3. Bases estándar de procedimiento de selección

Las bases estándar integradas constituyen las reglas definitivas del proceso de selección por lo que deberán contener las correcciones, precisiones, así como modificaciones producidas como consecuencia de la absolución de las consultas y de las observaciones, que están dispuestas por el pronunciamiento, así como las requeridas por el OSCE (OSCE, Organismo Supervisor de las COntataciones del Estado. Legislación del OSCE, 2018).

A través de la Resolución N.º 079 – 2020 – OSCE/PRE el OSCE aprobó la Directiva N.º 007 – 2020 – OSCE/CD concierne las Bases Estándar para el procedimiento especial de selección a convocar en el marco del Decreto de Urgencia N.º 070 – 2020 modificada mediante la Resolución N.º 093 – 2020 – OSCE/PRE que contiene las bases siguientes, servicios de mantenimiento periódico y rutinario, servicios vinculados al decreto supremo N.º 034 – 2008 – MTC, asimismo los bienes vinculados al Decreto Supremo N.º 034 – 2008 MTC.

Las bases integrales prevén una sección especial referida al personal, la experiencia y capacitación del mismo en las labores relacionadas al contrato. Así, se indica que las calificaciones y experiencia del personal que se considera clave para la ejecución del contrato, debe ser acreditada documentalmente. Tal como se verifica en las bases estándar, nuestra normativa se preocupa porque el contratista pueda acreditar que las personas que brindarán el servicio o realizarán la actividad efectiva sean personas capacitadas y experimentadas; sin embargo, no hace referencia alguna al régimen contractual que se requiere para los empleados contratados, que ejecutaran las obras públicas. Es probable que la norma no haya previsto dicho aspecto asumiendo la existencia de un contrato laboral; sin embargo, como vemos de la problemática abordada en la presente investigación, ello no se presenta en la realidad, y por lo contrario el Estado termina contratando con empresas que infringen la normativa laboral y cuentan con sanciones por SUNAFIL.

2.2.4. Convenio colectivo 2021-2022 del sector construcción

El régimen de construcción civil es uno de características especiales, debido, a las características especiales de la naturaleza del servicio, entre las que tenemos la eventualidad y la ubicación relativa o variable; por dicho motivo, las disposiciones especiales referidas a la contratación en éste sector se guían por los convenios colectivos suscritos por la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

Es en ese escenario que, periódicamente se suscribe el convenio colectivo correspondiente que, detalla lo referido a las categorías de trabajadores; es decir, quienes ingresan a dicho régimen, el cálculo de la remuneración de los trabajadores, gratificaciones, bonificación unificada de la construcción, entre otros derechos laborales

reconocidos a los trabajadores del sector construcción. En ese sentido, éste documento de obligatorio cumplimiento para el sector, establece que los trabajadores de la construcción civil deberán celebrar contratos laborales, y por ende gozar de los derechos laborales reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico.

2.2.5. Principios de legalidad en administración pública

Se le considera el más importante principio dentro del derecho administrativo, debido a que establece que las autoridades administrativas y en general todas las autoridades que componen el Estado, debe actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le son atribuidas de acuerdo con los fines, para los que fueron conferidas dichas facultades.

La evolución del principio de legalidad lo ha llevado a incluir no solo a otras normas con rango de Ley, sino además a la Constitución, así como a aquellas normas de rango inferior a la Ley. Lo que normalmente ocurre, es que el Estado de derecho, ubica a la Administración como esencialmente ejecutiva, encontrando en la ley su fundamento y límite de su acción, donde, es sometida al derecho siendo que está habilitada para dictar reglas generales (El Peruano, 2019).

El principio de legalidad implica que las entidades del Estado supediten su actuación al cumplimiento de las leyes y la Constitución (OSINERGMIN, 2022). Ello quiere decir que los funcionarios y servidores públicos deben actuar con sujeción a dichas normas, y no podrán realizar actuaciones que no se encuentren previstas por el ordenamiento. En ese sentido, entendemos que el Estado, a través de sus distintos procesos de contratación, debe buscar lograr una formalidad laboral transversal, no solamente en los contratos de servicios directos por parte del Estado, sino que, debe velar porque los contratistas con los que suscribe, también se encuentren alineados al principio de legalidad, reconociendo a sus trabajadores todos los derechos y prerrogativas que la normativa laboral reconoce a los trabajadores.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Enfoque de investigación

Sobre los enfoques de la investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que podemos tener un enfoque cualitativo o cuantitativo en la investigación; asimismo, excepcionalmente, podemos darle un enfoque mixto. La presente investigación constituye

una de tipo cualitativa, en la que analizaremos el escenario particular de la contratación laboral en las obras públicas; y, arrivaremos a conclusiones generales que concluirán con una propuesta normativa frente a un vacío legal existente en las bases estándares de contrataciones con el Estado.

3.2. Tipo de investigación

El proyecto de investigación que desarrollaremos, según la clasificación clásica de la investigación se configura como una investigación aplicada o tecnológica. Este tipo de investigación según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), “es aquella que toma como base los resultados obtenidos en las investigaciones básicas, puras o fundamentales”. Asimismo, mencionan que, este tipo de investigación busca solucionar los problemas de la vida en sociedad, que se presentan al interior de una comunidad, región o país (p. 136). Es por lo mismo que, nuestra investigación al buscar solucionar la problemática referida a la existencia de informalidad laboral por parte de las empresas que contratan con el estado ganadoras de la buena pro, se configura como una investigación aplicada.

3.3. Método analítico

El método analítico pretende descomponer el objeto de estudio identificando sus elementos constitutivos, por eso tendrá en cuenta el examen de los datos adquiridos de las distintas fuentes bibliográficas o documentales, buscando determinar la correspondencia y la disparidad entre unas teorías y otras y, por consiguiente, finalizar con proposiciones teóricas razonadas. Al respecto Campos, (2017) afirma que las búsquedas de carácter bibliográfico documental, se basa en “el examen y compilación de información será, justamente, un tratado bibliográfico de carácter analítico. Por esta razón, es conveniente incorporar en la metodología una especificación acerca de los recursos lógicos y analíticos que se usarán con el propósito de alcanzar los objetivos. (p. 47). Por lo tanto, en esta investigación se usará el método analítico, para examinar las proposiciones teóricas en relación con los fines que se persiguen en este estudio.

3.4. Procedimientos

Teniendo en cuenta lo que persigue en esta investigación, para la realización y redacción de la presente tesis se ha previsto la realización del siguiente procedimiento:

- Observación, descripción y redacción de la realidad problemática de la que se desea investigar.
- Planteamiento y análisis del problema
- Planteamiento de los objetivos, general y específicos según el planteamiento del problema.
- Revisión de las fuentes de información documental.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Objetivo Específico 1

Analizar de qué manera la sancionabilidad de la informalidad laboral influye en el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores en la ejecución de obras y servicios por parte del Estado Peruano.

La doctrina afirma que, la principal finalidad de los sistemas de fiscalización en los países es que se cumplan las respectivas regulaciones laborales; en ese sentido, afirman que, si bien el cumplimiento normativo es parte trascendental de los objetivos de los entes fiscalizadores, es necesario reconocer que las políticas y normas destinadas a garantizar dicho cumplimiento no siempre pueden resultar las más adecuadas o apropiadas. Sobre ello, los autores nacionales consideran que la aplicación de la regulación de sanciones, que resulta ser la más fuerte, puede resultar menos eficiente que otro tipo de regulación que, por el contrario, otorgue incentivos positivos para la transformación de conductas.

De otro lado, con relación a la informalidad laboral, coincidimos con Perez, citado en apartados anteriores, en que la informalidad laboral puede darse en la constitución misma de la empresa o en la realización de las actividades propias que realiza el colaborador. Las más de las veces, se evidencia informalidad, de acuerdo a lo señalado por el autor, cuando no se respeta lo que la normatividad nacional indica en relación al vínculo que debe unir a quien recibe una prestación laboral, y del otro lado, a quien brinda. Al respecto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-07-TR, señala en su artículo 4 que, las relaciones de prestación de servicios que tengan como característica la subordinación y la remuneración tienen sobre sí la presunción de ser contratos laborales; asimismo, el referido cuerpo normativo señala que, los contratos de carácter laboral pueden ser indeterminados o modales, teniendo éstos últimos requisitos

especiales que cumplir en su formulación. En el marco de lo antes señalado, todo trabajador, dentro de cualquier régimen laboral tiene, como se ha desarrollado de manera adelantada en el marco teórico, derechos reconocidos constitucionalmente, los mismos que ha sido reforzado por diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional y Corte Suprema de Justicia.

Entre los derechos a que se hace mención anteriormente tenemos el derecho a una remuneración justa y equitativa, derecho a que se respete la jornada laboral, el descanso semanal y anual remunerado, derecho al acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones; e indirectamente, derecho a la estabilidad laboral. Empero, nuestra legislación especial reconoce, a los trabajadores del sector formal, cualquiera sea su régimen laboral (dentro del sector privado), otros derechos más específicos; entre ellos tenemos: El acceso a la remuneración mínima vital, como un mínimo de monto a pagar por parte de los empleadores a los trabajadores, el mismo que es establecido por el Estado a través de los dispositivos normativos correspondientes; de otro lado, como correlato del derecho al descanso vacacional remunerado que ha sido desarrollado como parte de la presente tesis, se tiene el derecho al pago de las vacaciones truncas, si fuera el caso, éste corresponde cuando el trabajador, no ha cumplido con su récord vacacional y no ha cumplido con prestar servicios por un año en favor de su empleador; y, ha sido retirado de su centro de labores; en ese caso, corresponde que se le haga efectivo el pago de un dozavo de su remuneración pactada por cada mes laborado efectivamente.

De otro lado, todo trabajador tiene derecho al pago de una sobretasa por realizar sus labores en jornada nocturna; del mismo modo, se le reconoce el derecho al pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones en número de dos anualmente, el pago del seguro de salud y la asignación familiar; y, en caso de trabajadoras mujeres, la licencia pre y post natal, la que en varones se traduce en la licencia por paternidad.

Teniendo en cuenta que, dentro del sector empresarial formal existen personas que prestan servicios sin mediar la contratación laboral, dichas personas no cuentan con la mayoría de derechos y prerrogativas con las que cuentan las personas que sí forman parte de una contratación laboral. En tal sentido, en lo que respecta a los contratos para la realización de obras públicas, nuestro Código Civil prevé en su artículo 1756 literales a y b, los

contratos de locación de servicios y contratos de obra. Sobre este punto, entre los artículos 1764 y 1770 del Código Civil se regulan los aspectos generales concernientes al contrato de locación de servicios, el mismo que se encuentra destinado a la contratación de servicios de naturaleza material o intelectual que se realizan sin relación de subordinación, por un tiempo determinado, y a cambio de una retribución a ser pagada por parte del comitente. De otro lado, entre los artículos 1771 y 1789 se encuentra regulado el contrato de obra, que tiene como finalidad el encargo de la realización de una obra a cambio del pago de una retribución por parte del comitente.

Los casos previstos anteriormente han sido diseñados para la contratación de servicios de forma específica, en los que, se tiene como característica que el locador o contratista no se encuentre subordinado laboralmente al locatario o comitente; y en el que, por el contrario, pueda brindar los servicios de manera independiente, garantizando el resultado pactado al locatario o comitente. Sobre el escenario antes descrito del análisis documental realizado, se verifica que una de las principales causas de la informalidad laboral en la contratación laboral se genera por la desnaturalización de los referidos contratos, aplicando contratos civiles cuando, en realidad, correspondería contratar mediante la legislación laboral. En ese sentido, es importante resaltar que la informalidad no es una característica de la pequeña o micro empresa, sino que, también se encuentra presente en las grandes empresas, quienes evaden el cumplimiento de sus obligaciones laborales por medio del mal uso de contratos de naturaleza civil.

En el escenario descrito, parece no sólo congruente, sino necesario, que las normas de contratación estatal, tal como lo hace la responsabilidad social empresarial en el caso de las empresas privadas, incorporen medidas de regulación que contribuyan a la búsqueda de la formalidad laboral integral. Dicho esto, queda completamente claro que, frente a la contratación pública, es el Estado, el idóneo para exigir a sus contratistas el cumplimiento normativo laboral a cabalidad, haciendo uso de los instrumentos legales que rigen a la contratación estatal.

Del desarrollo antes planteado, se tiene que, se ha podido comprobar que, la sancionabilidad de la informalidad laboral para los contratistas en obras públicas del Estado, puede generar un gran impacto positivo en el logro de un mayor índice de respeto y garantía de los derechos laborales que prevé nuestra normatividad actual; ello, entre

otras cosas, debido a la fuerza que genera una norma de sanción y en el estímulo que ocasiona en el cambio conductual; ello reafirma la posibilidad y necesidad de incorporar modificaciones a las normas de contratación de modo que, a través de la sancionabilidad de conductas que vayan en contra de la formalización laboral.

4.2. Objetivo Específico 2

Examinar en qué forma la sancionabilidad de la informalidad laboral influye en el sistema de contratación de empresas privadas para la ejecución de obras y servicios por parte del Estado Peruano.

La realidad ha demostrado que, existe una informalidad laboral preponderante dentro del sector privado formal que, viene empleando mano de obra sin incluirlos dentro de la planilla de trabajadores. Así, los empleadores, a fin de disminuir sus costos, recurren a otro tipo de contratación (contratos civiles) que disminuyen los costos de empleadores. Asimismo, revisadas las bases estándar de procedimiento especial de selección para la contratación de servicios previstos o vinculados en el Decreto Supremo N° 034-2008-MTC, se tiene que, si bien nuestras autoridades se han preocupado por que las empresas que contratan con el Estado para la ejecución de obras públicas, cuenten con la experiencia en el rubro; y, tengan profesionales a su disposición que puedan realizar la ejecución del servicio contratado, se presencia un vacío en nuestro ordenamiento, respecto a las normas de contratación pública específicas que busquen garantizar una efectiva contratación laboral por parte de las empresas hacia los empleados que les brindan servicios.

Éste escenario no hace más que constituirse en un caldo de cultivo para la informalidad laboral de las empresas contratistas, dado que no existe ningún incentivo ni positivo ni negativo para garantizar que las trabajadores que brindan servicios a dichas empresas cuenten con el reconocimiento de derechos laborales que sí se garantizan en los contratos laborales, aún en los contratos sujetos a modalidad.

Sobre este punto, es importante destacar los hallazgos de Belapatiño, Grippa y Perea obtenidos como parte del análisis documental, en lo referente a que, los costos dejados de asumir por las empresas privadas y que se generan por la existencia de la informalidad laboral, se traducen en sobrecostos para el Estado. Así, coincidimos con los autores

cuando señalan que la productividad no resulta ser la misma, debido a que las condiciones de trabajo no son las mismas para los trabajadores dentro de la formalidad que enmarca un contrato laboral y sus beneficios respecto a la contratación en otras condiciones, la misma que no siempre garantiza los beneficios requeridos por los trabajadores. De otro lado, la mano de obra que se contrata a través de otros medios, no resulta tener el nivel que tendría si ésta fuera contratada mediante los mecanismos que el Derecho Laboral pone a disposición. En este aspecto, es necesario ser conscientes de que las personas que cuentan con determinadas capacidades, habilidades y potencialidades con un estándar alto, no están dispuestas a ser contratados bajo niveles irrisorios de formalidad; y aún si lo estuvieran, se verían más intrerresados y estimulados si se les contratara bajo condiciones de formalidad laboral, otorgándose todos los beneficios que franquea a ley. Por dicho motivo, frente a la labor realizada por los colaboradores, debemos mencionar que, la labor realizada en condiciones de formalidad laboral, nunca se podrá comparar con las que se realiza en condiciones de informalidad.

De otro lado, añadido a los puntos anteriores, el Estado se ve perjudicado en la contratación de mano de obra bajo condiciones que no corresponden a la de la formalidad laboral debido a que la recaudación tributaria se ve perjudicada. En el caso particular del Perú, los impuestos recaudados por la actividad laboral dependiente son distintos de los recaudos que puede obtener el Estado producto de la contratación civil (actividad independiente). Un punto adicional que, atañe al Estado de manera colateral es el hecho de que la seguridad social disminuye, situación que puede convertirse en una contingencia de la cual el Estado deba hacerse cargo.

Es de verse que, se ha evidenciado del desarrollo teórico que, a la fecha, no existe por parte de la Ley de contrataciones con el Estado, su reglamento, ni de la Ley del Procedimiento Administrativo General, disposición alguna relacionada a la exigencia de estándares mínimos de cumplimiento de normatividad laboral; no existe, por tanto, disposición alguna sobre si, en el que los contratistas del Estado se encuentran sujetos al cumplimiento normativo laboral en pro de reducir la informalidad laboral en el Perú y mejorar con ello la situación laboral.

Dichas disposiciones se encuentran únicamente a nivel de materia laboral; y es en ese sentido en que se presenta uno de los síntomas que han llevado al desarrollo de la presente

investigación; y nos referimos al hecho de que, a pesar del alto nivel de informalidad laboral existente en las empresas del sector privado, y el posible alto índice de sanción por parte de la autoridad de fiscalización laboral nacional, no verificamos ningún tipo de congruencia en la contratación del Estado con estos privados, Para mejor comprender el fenómeno encontrado, son las mismas empresas privadas que contratan con el Estado las que, pudieran estar incurriendo en faltas administrativas por condiciones indebidas en la contratación de sus trabajadores y por la desnaturalización de sus contratos y prestación de servicios sin que, hasta la fecha, la norma de contratación laboral haya podido evitar o disminuir tal efecto, obteniendo como consecuencia que empresas que tiene sanciones por SUNAFIL por trasgredir derechos de sus empleados, siguen ganando la buena pro, y por ende contratan con el Estado.

Un ejemplo de esta solución en el sector privado la encontramos en el siguiente caso: Cuando una empresa extractiva trasnacional que busca el cumplimiento de los estándares de desarrollo sostenible, para las actividades que no tengan que ver con el giro del negocio que va a encargar a otras empresas menores, tiene que garantizar que las mismas cumplan, del mismo modo, con los referidos estándares. Así, si hablamos en concreto sobre la lucha contra la informalidad laboral, si ésta empresa decide contratar a una empresa de seguridad para que le brinde personal de seguridad adecuado para la vigilancia de sus campamentos, debe garantizar que la empresa de seguridad a la que contratará, cumplirá, también con tener a sus trabajadores bajo la contratación laboral correspondiente, garantizando, así, que, la lucha por la formalidad laboral no sólo quede a nivel de la empresa trasnacional, sino que se vea reflejada en las empresas que contratan con ella. Así las cosas, una pequeña empresa que no cumpla con los estándares antes señalados, no podrá contratar con la empresa trasnacional; y si bien, no existe una sanción expresa, existe una especie de carga que tiene que asumir la pequeña empresa que no cumpla determinados requerimientos.

Pese a existir dichos antecedentes dentro de la contratación a nivel privado, ello, a la fecha, no ha podido trasladarse a la contratación pública. En ese entender, como se tiene al momento, no existe ninguna disposición dentro de las normas especiales de contratación estatal o del procedimiento administrativo general, en las que se evidencie que la formalidad o formalización laboral es parte de uno de los requisitos para acceder a la contratación con el Estado. Ello permite afirmar que, ha quedado comprobada la

ausencia de regulación al respecto, siendo que, las empresas con altos índices de sanción ante la autoridad de fiscalización laboral, no se encuentran impedidas de contratar con el Estado, ni tienen menos oportunidades que una empresa que sí cumple con todas las normas laborales.

4.3. Objetivo Específico 3

Sustentar, de acuerdo a la norma y doctrina nacional y comparada, la viabilidad de la incorporación de sanciones a la informalidad laboral de los contratistas en la ejecución de obras públicas en la norma de contrataciones con el Estado, influirá en la formalidad laboral en el Perú.

Una de las principales cuestiones surgidas en el análisis de la viabilidad de una posible regulación de sanciones a los contratistas que incumplan normas de carácter laboral ha sido la posibilidad de poder incurrir en una doble sanción o procesamiento de causas que ya han sido sancionadas o que se encuentran formando parte de otro proceso, atentando así con una de las garantías procesales más básicas.

Sobre este asunto, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS señala en su artículo 248 numeral 11 que, la potestad sancionadora del Estado, entre otras cosas, se rige por el principio *Non bis in ídem*, el mismo que prescribe que no se pueden imponer sanciones administrativas de manera sucesiva o simultánea por hechos que contengan la misma identidad de sujeto, fundamento y hecho. Sobre este punto, la doctrina ha dejado por sentado que, dicho principio se extiende al procesamiento de las referidas causas; por lo que, no pueden procesarse dos veces las causas que tengan la precitada triple identidad.

Con relación a las conductas infractoras que son sancionadas por la autoridad administrativa laboral tenemos que las mismas se pueden resumir del siguiente modo, tomando en cuenta la el Decreto Supremo N° 019-2006-TR: Las infracciones leves consisten en el incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Asimismo, las infracciones graves pueden consistir en no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los

trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley; o, no registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pagos o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.

Finalmente, las infracciones muy graves consisten en el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

Sobre este punto, es pertinente agregar que, las infracciones laborales sancionadas por SUNAFIL de acuerdo al número de trabajadores afectados generará una multa correspondiente de acuerdo a la escala aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2020-TR, y también dependerá de si estamos frente a una empresa sujeta al régimen general, microempresa o pequeña empresa. Sobre este punto, es menester reiterar que, mientras en el sector privado, las empresas que pretenden ser socialmente responsables buscan la contratación de empresas o proveedores que cumplan con las normas laborales a su integridad, los hallazgos de la presente investigación demuestran que ello no sucede en el sector público.

Al haber determinado cuáles son las conductas sancionadas por la autoridad de fiscalización laboral, resulta, entonces, necesario, verificar si, ante una propuesta de incorporación de sanciones en el procedimiento de contratación, no estaríamos incurriendo en un atentado al principio de *non bis in ídem*. Para tal efecto es necesario verificar si estamos o no ante la triple identidad que desarrolla el mencionado principio. En principio, es evidente que nos encontramos ante un mismo sujeto, pues, independientemente de la sanción administrativa que aplica la autoridad de fiscalización laboral, el presente proyecto estudia la viabilidad de una sanción por parte de las

autoridades supervisoras de la contratación del Estado, a fin de evitar la contratación de empresas privadas que incumplan con las normas laborales para la contratación de la ejecución de obras públicas. El hecho resulta ser el mismo, y se configura con la realización o ausencia de cumplimiento de las normas laborales antes mencionadas.

El punto en debate, y sobre el cual se puede generar cuestionamiento es, precisamente, el fundamento. El fundamento de las sanciones laborales incorporadas en la normatividad laboral actual está determinado por la protección de los derechos laborales de los trabajadores o colaboradores; hecho que resulta racional, al ser, en efecto, la propia autoridad laboral la que se encarga del tratamiento de éstas conductas. Empero, en el caso que nos ocupa, la sanción a las conductas antes detalladas, no debería implicar, en sí mismo, la búsqueda de la protección de los derechos laborales – lo cual ya tiene políticas que se encargan de su desarrollo- sino, la búsqueda de la formalidad laboral en la contratación estatal; y con ello, un incremento en el índice de eficiencia en el servicio prestado por las empresas privadas en su contratación para la ejecución de obras públicas.

Es necesario indicar que, pese al desarrollo antes mencionado, puede resultar debatible la pertinencia de la inclusión de normas sancionadoras de la informalidad laboral a nivel del ordenamiento jurídico que regula las contrataciones con el Estado; por ello, también resulta posible la incorporación de cargas en lugar de sanciones. Ello permitirá que, se pueda enlazar un determinado comportamiento del contratista a determinadas consecuencias jurídicas, las mismas que si bien no serán sanciones, pueden, al ser cargas, resultar en efectos adversos para el contratista que, al verse perjudicado por su conducta de informalidad laboral, resultaría incentivado al cumplimiento normativo sobre dicho aspecto.

Queda comprobado, entonces, que si bien no existe un desarrollo específico que pueda permitirnos hablar de la inviabilidad de normas sancionadoras a nivel de las contrataciones del Estado, es nuestro deber mencionar que, su incorporación puede generar debates sobre si resulta apropiado, o acorde a los principios del procedimiento administrativo general, la inclusión de los mismos, o si, por el contrario, se pueden encontrar formas menos gravosas que permitan lograr los mismos objetivos. Empero, desde la premisa de la sancionabilidad de las conductas lesivas a la formalidad laboral que se evidencian en la realidad, resulta necesaria la modificación de nuestras normas

especiales de contratación a fin de garantizar el verdadero cumplimiento de las normas laborales por parte de los contratistas del Estado; y, su consecuente fiscalización por éste último.

4.4. Objetivo General

Determinar la manera en que la incorporación de sanciones a la informalidad laboral de los contratistas en la ejecución de obras públicas en la norma de contrataciones con el Estado, influirá en la formalidad laboral en el Perú.

Como se tiene del desarrollo de los puntos precedentes, algunas zonas de la doctrina consideran la aplicación de las normas de sanción, el elemento más radical con el que cuentan los sistemas jurídicos para producir efectos en la realidad que se pretende modificar. Sobre ese punto, es necesario reiterar que, la informalidad laboral ha venido generando costos inflados para el Estado no sólo a nivel monetario directo por la disminución de su base de recaudación de tributos, sino que puede generar una contingencia económica para el Estado dado que las empresas privadas que tienen informalidad laboral, no se han hecho cargo de aspectos sociales y previsionales necesarios para disminuir la carga del Estado.

Dicho lo anterior, queda por determinar si, a través de las normas de sanción propuestas en la presente investigación, se logrará la eficiencia no sólo en el cumplimiento normativo, sino en la prevención de futuras conductas evasivas de la norma laboral. Éste tipo de normas resultan ser las denominadas de *última ratio*, dado que, serán la última medida que tomen los ordenamientos para promover el cumplimiento de las conductas deseadas. Por ello, el hecho de que una conducta no sea cumplida por un grupo social, no quiere decir que los Estados se encuentran obligados a incorporar normas de sanción para lograr su cumplimiento, sino que ello debe hacerse si no se encuentra otra medida igualmente efectiva pero menos gravosa.

El objetivo en este punto discutido nos orienta a la búsqueda de la determinación de si, la sancionabilidad de las conductas de informalidad laboral por las empresas privadas que contratan con el Estado en las obras públicas puede influir en la informalidad; y de ser así, de qué forma sería. El desarrollo realizados en éste apartado de la investigación nos permiten concluir que, un posible mecanismo de sanción sobre las conductas de

incumplimiento de normas laborales en efecto, al ser la forma más contundente con la que cuenta el Estado para incentivar conductas, cuenta con eficiencia para poder modificar una conducta infractora de las reglas laborales. Empero, no queda claro si ese mismo resultado se obtendría si el objetivo es obtener que dicha conducta no se cometa en el futuro por otros operadores. Ello debido a que, el alto costo de la comisión de la infracción puede, por el contrario, generar un incentivo para que el contratista, decida, buscar formas más novedosas e intrincadas de evadir la norma y evitar, también la sanción. En ese entender, es necesario también que, la norma prevea, como lo mencionamos reiteradas veces, otros mecanismos de incentivo.

El desarrollo antes realizado, nos lleva a afirmar que se ha comprobado la hipótesis planteada; siendo que, en efecto, las empresas contratistas en el Perú manifiestan una clara falta de cumplimiento de normas laborales de carácter nacional e internacional, que, en su mayoría, están relacionadas con la informalidad laboral, hecho que afecta a los usuarios de las obras públicas; en ese sentido, las sanciones a la informalidad laboral en la contratación de obras públicas, de incorporarse, tendrán una influencia positiva contundente en la consecución de la ansiada formalidad laboral en el Perú, pudiendo reducir el índice de infracciones laborales por parte de estas empresas; y, coadyuvando, además, al logro de mejores estándares laborales en el país.

V. CONCLUSIONES

- A la fecha, se verifica que las normas relativas a la contratación estatal, tales como la Ley de Contrataciones del Estado, su reglamento, las normas relativas a las bases estándar; y, la propia Ley del Procedimiento Administrativo General, no prevén medida alguna que erradique la informalidad laboral existente en las empresas proveedoras del estado, generando así el desamparo laboral de los trabajadores contratados por estas empresas proveedoras, ya que contratan a sus trabajadores aplicando contratos civiles cuando, en realidad, correspondería contratarlos amparados en la normativa laboral vigente, como lo es el D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y esto no es considerado como requisito o parte de la evaluación que regula las Bases estándar para contratar o ser proveedor con el Estado. Es por tal que, las sanciones a la informalidad laboral frente a las empresas que contratan con el Estado tendrá un impacto sustancial.

- La conclusión antes expuesta trae consigo que, las empresas proveedoras del Estado no se encuentren en capacidad de garantizar que su personal cumpla a integridad con con las labores ofrecidas en sus propuestas, ello en atención a que, la vulneración de los derechos laborales del personal de las empresas puede ocasionar un incentivo negativo a la eficiencia y eficacia de la labor requerida. Ya que la productividad no resulta ser la misma, debido a que las condiciones de trabajo no son las mismas para los trabajadores dentro de la formalidad que enmarca un contrato laboral y sus beneficios respecto a la contratación en otras condiciones, la misma que no siempre garantiza los beneficios requeridos por los trabajadores. De otro lado, la mano de obra que se contrata a través de otros medios, no resulta tener el nivel que tendría si ésta fuera contratada mediante los mecanismos que el Derecho Laboral pone a disposición.
- Como se tiene del análisis antes vertido, las normas sancionadoras constituyen el ala más radical y fuerte de la regulación conductual; lo que, permite afirmar de manera atinada que, en la pretensión del logro de la formalidad laboral en las empresas que contratan con el Estado para la ejecución de obras públicas, las medidas sancionadoras destinadas a la represión de conductas evasivas de las normas laborales, tendrá un impacto directo y favorable en el logro de la formalización laboral de los trabajadores contratados por estas empresas ganadoras de la buena pro, y por ende accedan al goce efectivo de sus derechos y el amparo de los mismos, que la normativa laboral nacional ha regulado.
- Si bien resulta apropiado el análisis de la posibilidad de incorporar sanciones directas a las empresas que incurren en informalidad laboral, no es menos cierto que existen otras medidas regulatorias aplicables. Si bien nuestra normativa nacional no prevé normas que incorporen sanciones específicas a las empresas que contraran con el Estado para la ejecución de obras públicas, dicha incorporación resulta completamente viable, siempre que se acredite y sustente que no nos encontramos frente a un supuesto de doble sanción por un mismo hecho (*non bis in idem*).

VI. RECOMENDACIONES

- El desarrollo antes sostenido nos lleva a recomendar incluir como parte de la evaluación en las Bases estandar de licitación pública para la contratación de la ejecución de obras, sea un requisito de participantes fundamental que aquellas empresas proveedoras del Estado, a quienes se le otorga la buena PRO tengan a cada uno de sus trabajadores

contratados bajo la normativa laboral vigente, y de ese modo cuenten con el amparo laboral existente. Así, resultaría que las normas estatales de contratación de obras públicas coadyuven a la lucha por un incremento y generalización de la formalidad laboral a través de la incorporación de una carga por parte de los postores de modo que, de no cumplir con la realización de dicha carga, implique un beneficio dejado de percibir por parte de la empresa contratista.

- Para el caso planteado, se recomienda, como medida regulatoria, que aquellas empresas proveedoras del Estado, que tenga como antecedente una sanción o multa por la Superintendencia Nacional de fiscalización laboral, por no salvaguardar los derechos laborales de sus trabajadores y además de ellos otras irregularidades laborales, el comité de selección de la OSCE no se les otorgue la buena PRO a dichas empresas contratistas para ejecutar obras públicas. Ello permitirá que, las empresas interesadas en ser contratistas del Estado, deban, necesariamente, velar por la formalización laboral de sus colaboradores.
- Sin perjuicio de lo antes planteado, se recomienda que, previo a cualquier adopción de medidas relativas a la sanción de empresas contratistas por parte del Estado, se compruebe la eficacia regulatoria que se espera tenga las medidas sancionadoras, a efectos de garantizar su eficacia. Así, por ejemplo, se reservarán las sanciones sólo si se considerara necesario y si su efectividad se creyera mayor a los costos de implementarla.

VII. REFERENCIAS

- Ávalos Rondríguez, B. (2019). Jornada Laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *Themis*(75), 17-32. Obtenido de file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-JornadaLaboralImportanciaYAspectosCriticosDeSuRegu-7448808.pdf
- Ávalos, B. (15 de Junio de 2017). La desnaturalización de la locación de servicios: alcances y efectos. *Enfoque Derecho*. Obtenido de <https://www.enfoquederecho.com/2017/06/15/la-desnaturalizacion-de-la-locacion-de-servicios-alcances-y-efectos/>
- Bachmann et ál, .. B. (2018). ESTABILIDAD LABORAL EN UEROPA A LO LARGO DEL CICLO ECONOMICO. 559.
- Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (9 de Enero de 2017). *Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla*. Recuperado el 27 de 11 de 2020, de

- <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Carballo Mena, C. (2021). Derecho laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales de Seguridad Social*(2), 136-162. Obtenido de file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-DerechosLaboralesEnLaCorteInteramericanaDeDerechos-7920180%20(1).pdf
- Carcamo, M., & Fernandez, W. (2020). *Análisis de la dinámica del trabajo informal de la construcción en la ciudad de Ocaña Norte de Santander*. Recuperado el 28 de 11 de 2021, de <http://repositorio.ufps.edu.co/handle/123456789/2708>
- Carmona Bayona, E. (2021). *Subcontratación laboral: Necesidades de la empresa y derechos de los trabajadores en el siglo XXI. Documentos de trabajo IELAT*. Alcalá. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7760668>
- Castro, J. (2020). *Normatividad laboral y contingencias de remuneraciones en las Mypes contratistas de telecomunicaciones de la empresa Gilat To Home Peru S.A. en la provincia de Huancayo*. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6542>
- Congreso Constituyente Democrático. (29 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú de 1993. *Constitución Política del Perú de 1993*. Lima, Perú.
- Congreso de la República. (11 de Julio de 2014). Ley de Contrataciones del Estado. *Ley N° 30225*. Lima, Perú.
- Diario Gestión. (15 de Marzo de 2022). Cerca de 1.8 millones de peruanos entraron a la informalidad laboral el 2021. *Diario Gestión*. Obtenido de [https://gestion.pe/economia/management-empleo/cerca-de-18-millones-de-peruanos-entraron-a-la-informalidad-laboral-el-2021-informalidad-laboral-inei-trabajo-sin-derechos-sociales-noticia/#:~:text=%2DInformalidad%20laboral%20en%20Per%C3%BA%20ilega,m%C3%A1s%](https://gestion.pe/economia/management-empleo/cerca-de-18-millones-de-peruanos-entraron-a-la-informalidad-laboral-el-2021-informalidad-laboral-inei-trabajo-sin-derechos-sociales-noticia/#:~:text=%2DInformalidad%20laboral%20en%20Per%C3%BA%20ilega,m%C3%A1s%20)
- Economica.pe. (09 de Noviembre de 2019). <https://economica.pe/informalidad-laboral-peru/>. Obtenido de <https://economica.pe/informalidad-laboral-peru/>: <https://economica.pe>
- El Peruano. (2019). *rtículo IV, inciso 1, literal 1.1 del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, N.º 27444 (en adelante, el TUO)*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>

- Espinal A, N. I. (2018). EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL, HISTORIA Y PROBLEMAS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO. PASCO.
- Fortun, M. (2019). *Informalidad Laboral*. Mexico D.F.: Economipedia.
- Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*(52), 70-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>
- FTCCP. (11 de Octubre de 2018). Informalidas existe incluso en obras formales. *FTCCP*. Obtenido de <https://www.ftccperu.com/index.php/noticias-footer/884-informalidad-existe-incluso-en-obras-formales>
- Gauna, R. (2020). *Dossier de Publicaciones Universitarias en Derechos Humanos*. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Derechos%20humanos%20laborales%20dossier.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw Hill Education.
- Informática, I. N. (2016). *Producción y Empleo Informal en el Perú*. Lima: INEI.
- Informática, I. N. (2018). *Boletín Censos Nacionales 2017*. Lima: INEI.
- Lavado, P., & Yamada, G. (2021). *Empleo e informalidad en la nueva normalidad*. Lima: perudebate.org.
- Loayza, N. (2020). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Longhi, A. (2018). *El trabajo y la economía informal: Discusión de enfoque teóricos*. Montevideo: UM.
- Martinez, F. C. (2017). EL EMPLEO TEMPORAL IRREGULAR EN EL SECTOR PÚBLICO. *ANALES DE DERECHO*, 2. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/296931/224451>
- Mendieta, E. (2020). *Contingencias que genera la informalidad laboral en la empresa Aladino S.R.L., Trujillo - 2018*. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24079>
- Ministerio Público. (2022). *escuela: mpfn*. Obtenido de mpfn web site: https://www.mpfn.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3779_seminario_4.2.pdf
- Minjus. (25 de Julio de 1984). Código Civil. *Decreto Legislativo N° 295*. Lima, Perú. Obtenido de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682684>

- Minjus. (29 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Lima, Lima, Perú.
- Mintra. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Decreto Supremo N° 003-97-TR*. Lima, Perú.
- Mintra. (05 de 05 de 2022). *formación laboral: mintra.gob.pe*. Obtenido de www.mintra.gob.pe:
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf
- Molina Navarrete, C. (2017). Jornada Labora y tecnologías de la info-comunicación: "Desconexión Digital", garantía del derecho al descanso. *Temas Laborales*(138), 249-283. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Mujica, J. (2019). *Derechos del Trabajador*. Lima: Peru Equidad.
- OCDE. (2021). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. OECD*. Recuperado el 27 de 11 de 2021, de <https://doi.org/10.1787/24143316>
- Organización de los Estados Americanos. (17 de Nociembre de 1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Protocolo San Salvador*. San Salvador.
- OSCE. (2018). *Organismo Supervisor de las COntратaciones del Estado. Legislación del OSCE*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/osce/colecciones/135-legislacion-del-osce>
- OSCE. (2019). *Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la contratación de servicio en general. Directiva N° 001- 2019 - OSCE/CD*.
- OSINERGMIN. (2022). *Institucional: OSINERGMIN*. Obtenido de OSINERGMIN web site: https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/CEU/CEU-Osinergmin-Manual-Derecho.pdf
- Perez, C. (2018). *Definiciones de Repercusiones de la informalidad*. Lima: CIEN.
- Proceso de Amparo, EXP-02899-2016-PA/TC (Tribunal Constitucional del Peru 07 de Septiembre de 2016).
- Quispe Chávez, G. (2011). Tratamiento del descanso semanal obligatorio en el régimen laboral peruano. *Soluciones laborales para el sector privado*(43), 20-25. Obtenido de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe_05082011.pdf
- Quispe Rocha, E. (2019). La remuneración suficiente y remuneración mínima en la Constitución Política del Perú de 1993. Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9581>

- Redacción Gestión. (27 de Abril de 2022). Sueldo mínimo: cuándo comenzará a regir la nueva remuneración mínima vital y de cuánto es el aumento. *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tu-dinero/sueldo-minimo-cuando-comenzara-a-regir-la-nueva-remuneracion-minima-vital-y-de-cuanto-es-el-aumento-peru-nnda-nnlt-noticia/>
- Reynosa Navarro, E. (2018). *Trabajo de Investigación. Teoría, metodología y práctica: academica.org*. Obtenido de www.academica.org: <https://n2t.net/ark:/13683/pRfg/g8c>
- Sentencia Caso Lagos del Campo vs. Perú., Sentencia Serie C N° 340 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2017).
- Soto Delgado, P. (2016). Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental. *Ius et Praxis*, 22(2), 189-226. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v22n2/art07.pdf>
- STC 4635-2004-AA/TC, 4635-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 2006).
- STC N° 2906-2002-AA/TC, 2906-2002-AA/TC (Tribunal Constitucional 20 de Enero de 2004).
- Summers, R. S. (Junio de 2017). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. *UPC Review of Global Management*, 3(1), 32-35.
- Valenzuela F., R. (2020). La Estabilidad Laboral en las Constituciones de 1979 y 1993. *La Ley*, 05.
- Vega, M., & Robert, R. (2013). Sanciones de la inspección del Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de inspección del Trabajo. (26). Ginebra, Suiza: ILO. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_246308.pdf
- Zuta Palacios, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *Themis*(75), 63-74. doi:<https://doi.org/10.18800/themis.201901.005>