



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores
en perjuicio de los derechos laborales, Lima -2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Sosa Tintaya, Jorge Luis (ORCID: 0000-0002-4057-5963)

ASESOR:

Dr. Prieto Chávez, Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral Y Reforma Procesal
Laboral, Negociación Colectiva e Inspección De Trabajo y
Sistemas Previsionales.

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi hijo, por comprender que, durante el trayecto de aprendizaje y desarrollo de esta tesis, fue necesario sacrificios como momentos a su lado y otras circunstancias que no pude ser partícipe, tiempo del cual el dueño era él.

A mi madre Nela y a mi padre político Cirilo

Por el apoyo y confianza que me dieron, por no dejar que decline en los momentos más difíciles de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por darme la oportunidad y las fuerzas de seguir adelante y cumplir con las metas planteadas. A mi familia por su amor incondicional y a los docentes y profesionales que me acompañaron en el proceso.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística	17
3.3 Escenario de estudio	19
3.4 Participantes	19
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6 Procedimiento	20
3.7 Rigor científico	22
3.8 Método de análisis de datos	22
3.9 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	40

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de categorización apriorística.	18
Tabla 2. Muestra de investigación.....	19

Índice de abreviaturas

AFP: Administradoras de Fondos de Pensiones

CTS: Compensación por Tiempo de Servicios

EPS: Las Entidades Prestadoras de Salud

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

MINTRA: Ministerio de Trabajo Perú

MYPE: Micro y Pequeña Empresa

ONP: Oficina de Normalización Previsional

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo general de determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020. Tuvo en enfoque cualitativo, de tipo básica, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 7 expertos (1 juez y 6 abogados), la muestra fue censal. Utilizó como técnicas de recolección de datos la entrevista y el análisis documental; los instrumentos fueron una guía de entrevista con 16 preguntas y 1 guía de análisis. Los resultados permitieron evidenciar que las prácticas fraudulentas y simulatorias tienen una naturaleza económica como consecuencia de los problemas económicos de los empleadores y la poca implementación de la SUNAFIL. Se concluyó que las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores están motivadas a obtener beneficios económicos, valiéndose del uso inadecuado de los contratos sujetos a modalidad, los cuales se encuentran regulados por el Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, desde el artículo 53° al 76°, de igual manera, en el capítulo VII, artículo 77 inciso d); regula y/o sanciona el fraude y simulación.

Palabras claves: fraude, simulación, derechos laborales, empleadores.

ABSTRACT

This research was carried out with the general objective of determining the nature of the fraudulent and simulatory practices carried out by companies to the detriment of labor rights, Lima - 2020. It had a qualitative approach, basic type, non-experimental design and cross-sectional. The population consisted of 7 experts (1 judge and 6 lawyers); the sample was census. He used interview and documentary analysis as data collection techniques; the instruments were an interview guide with 16 questions and 1 analysis guide. The results showed that the fraudulent and simulatory practices have an economic nature as a consequence of the economic problems of the workers and the little implementation of SUNAFIL. It was concluded that the fraudulent and simulatory practices carried out by employers are motivated to obtain economic benefits, making use of the inappropriate use of the contracts subject to modality, which are regulated by the Decree. Legislative No. 728, Labor Productivity and Competitiveness Law, approved by D. S. No. 003-97-TR, from article 53 to 76, in the same way, in chapter VII, article 77 paragraph d); regulates or punishes fraud and simulation.

Keywords: fraud, simulation, labor rights, employers.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la actual investigación tiene como propósito realizar un estudio al fraude y simulación realizado por las empresas privadas en el campo laboral, en el ámbito internacional, se presentan posturas en Chile como la propuesta por Irureta (2013, p.247), el cual señala que, la problemática referida a la simulación y apariencia, se han abordado desde el Derecho al Trabajo, centrándose en la protección del trabajador, en casos de evidenciarse situaciones ilegítimas en una empresa. Se estima la existencia de ciertas conductas patológicas por parte de los empresarios que aún no han podido ser resueltas por el organismo legislador, se realizan grandes esfuerzos. En países como Argentina de acuerdo con Morea (2014, p.6), quien enfatiza la necesidad de establecer normas y parámetro legales que ayuden a esclarecer las diversas violaciones, que se viene presentando en lo referido al cumplimiento del derecho laboral, específicamente a la simulación.

Otro ejemplo significativo ocurre en Venezuela, donde el sector público y privado incurren en fraude, implantando la figura de relaciones laborales encubiertas, obviando los contratos de trabajo (Ruay, 2018, p.169). En síntesis, la implantación o utilización frecuente del fraude, simulación, establecimiento de la informalidad, ocultamiento de relaciones laborales por parte del empleador se observa como violación a los derechos del trabajador. (Ruay, 2018, p.170). Estas situaciones permiten comprender que, en diferentes países existe una preocupación para abordar, el cumplimiento de las Leyes en el ámbito laboral, lo que implica que, en algunas ocasiones los resultados no son los esperados.

En este mismo orden de ideas, se menciona que, para López y Sánchez (2013), existen tres factores asociados al fraude laboral; el poder, la oportunidad y la racionalidad. La primera referida a presionar o incentivar al trabajador, dando así una razón para la ocurrencia de actos fraudulentos; la segunda enfatiza la carencia o deficiencia que cuenta la Autoridad de Trabajo en monitorear la transgresión a los derechos que asiste al trabajador, lo que puede ser interpretado como una oportunidad para incurrir en el fraude y por último la racionalidad, partiendo de la premisa de dirección que ejerce el empleador dirigida hacia obtener resultados favorables partiendo del ingenio. Lo señalado, permite comprender que, el fraude y la simulación pueden ser vistos, como uno de los obstáculos más grandes en el ámbito laboral, convirtiéndose en una

práctica recurrente por parte de los patronos, afectando los derechos laborales de la población trabajadora, en su afán de transgredir las normas de orden nacional y ante la falta de equilibrio dentro de una relación laboral, el cual genera un grave menoscabo a los derechos fundamentales pese a tener reconocimiento jurídico.

En el contexto nacional se puede inferir que, el Estado Peruano no puede aceptar este tipo de prácticas, de acuerdo con De la Cruz (2015, p.121), existe carencia de una norma que permita regular la simulación y fraude contractual de forma específica, aun cuando considera que, la invocación del principio de primacía resulta en la mayoría de los caso resulta insuficiente, teniendo presente que se centran en revisiones de índole administrativo formal, dejando de lado la intermediación laboral referida al supuesto de infracción, lo que trae como consecuencia la desestimación de muchos procesos. En este mismo orden de ideas, Izaga (2018, p.130), explica que, en muchas empresas el empleador utiliza o a utilizado el fraude, enfatiza que, el estado como empleador también ha aplicado esta medida para evadir pagos de obligaciones laborales; asimismo, explica que el principio de primacía de la realidad ha resultado muy efectivo, logrando elevar la cantidad de caso resueltos en forma significativa.

Es preciso señalar que, este problema surge en empresas públicas y privadas, donde por lo general, se aprovechan de la necesidad de la persona de contar con un puesto de trabajo y percibir un ingreso como sustento para cubrir sus necesidades básicas, teniendo como referencia las cifras señaladas por INEI registrando un incremento del desempleo de 5,8% a 6,4% a mediados del 2019, lo que significa que al menos 338 mil 200, están en busca de un empleo (Diario la República, 2019). Aunado a ello, un número significativo de empresas no realizan contratos de trabajo, otras situaciones que pueden observarse, implican personas que perciben un monto superior al salario mínimo, pero en las boletas de pago, se refleja un monto más bajo. De igual forma, existe la figura de contratos temporales, cuando en la realidad, las tareas que desempeñan son de funcionamiento diario y continuo de la empresa, también debe señalarse las maniobras que realizan las empresas, referidas al cambio de razón social y que persuadan u obliguen a los trabajadores de firmar contratos, cuando en realidad las actividades de la empresa no han cambiado en nada, continúan siendo la misma, al igual que el personal de dirección y producción, también conocida

como simulación convirtiéndose en actos ficticios para perpetrar fraudes laborales.

Partiendo de estas premisas surge la necesidad de abordar el tema de fraude y simulación, centrándose en la actuación de los empresarios y los derechos que asiste a todo trabajador del sector privado. Es pertinente mencionar que, estas conductas que, han venido adoptando las empresas, tienen como finalidad incumplir las obligaciones contractuales y legales hacia los trabajadores e incluso el propio Estado, entiéndase esto como el incumplimiento de retribución por CTS, retribución de utilidades, seguro de vida o complementario por el riesgo que ameritan ciertas labores, gratificaciones, vacaciones anuales, descansos remunerados o despidos.

En función de la realidad problemática se redacta como problema general referido a: ¿Cuál es la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima -2020? De igual manera los problemas específicos son derivados del problema general, y las categorías o subcategorías deben guardar una relación estrecha con la investigación, el cual es el soporte del problema planteado. Por ello, tenemos los siguientes; 1. ¿Cuáles son los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima -2020? 2. ¿Cuáles son los principios que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima -2020?, y el 3. ¿Cuántos son los casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflicto jurídico en los juzgados laborales?

En relación a la relevancia de la investigación se puede decir que, es teórica la investigación se centra en profundizar conceptos, leyes, normativas relacionado de forma directa o indirecta con el fraude y la simulación en el ámbito laboral, permitirá también comprender posturas jurídicas nacionales e internacionales, por medio de la revisión de artículos científicos, tesis, leyes y normativas. De igual forma, la investigación se convierte en un referente teórico para otras investigaciones que posean la misma línea de investigación, motivado a que, existen muy pocas referidas a estos temas. En la perspectiva metodológica, se elaborará una entrevista, la cual puede ser vista como un aporte; así mismo, se utilizará toda la rigurosidad del método científico para

obtener resultados confiables, estableciendo categorías, las cuales permitirán el surgimiento de un nuevo conocimiento.

En relación a la visión social, la investigación responde a una problemática que viene siendo recurrente, en muchos casos los empleados no denuncian por temor a perder el empleo, también pueden tener pocas expectativas de obtener una respuesta satisfactoria al realizar el proceso de denuncia. Evidentemente, se hace visible una problemática social, en busca de alternativas de solución que respalden los derechos a la masa trabajadora. En el ámbito jurídico, se busca profundizar en una Ley que puede estar siendo mal implementada o generar vacíos que deben ser analizados y abordados por los representantes del ámbito jurídico, es decir, debería ser tema de debate. Es importante resaltar que, se evidenciarán elementos importantes para considerar en los diversos contratos de trabajo, los cuales permitirán visualizar la relación o vínculo laboral entre las partes, que son el servicio personalísimo que se presta, el pago o remuneración y la subordinación. En esta discusión que debe realizarse han de considerarse diversos aspectos como la naturaleza del fraude y simulación, sus efectos, los principios laborales, conflictos jurídicos presentados en los juzgados laborales.

De acuerdo a los aspectos mencionados, se plantea el objetivo general, el cual tiene por finalidad: Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020. De igual manera como objetivos específicos se tiene los siguientes;

- 1) Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020.
- 2) Establecer los principios que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020. y
- 3) Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes a nivel nacional Toro (2019), en su tesis titulada: “La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujetos a modalidad por fraude y simulación en la Región San Martín periodo 2015 - 2017”. Dentro de las conclusiones se señaló que, la finalidad de la simulación es realizada, desde la visión jurídica o mercantil, se centra en la evasión del cumplimiento de la normativa laboral, en función de disminuir costos, para aumentar la ganancia partiendo del pago mínimo de prestaciones sociales. Esta simulación laboral se presenta, cuando se realiza el contrato de trabajo modal, desvirtuando la intención real del mismo, lo que constituye un fraude. Es preciso señalar que, la autoridad administrativa del trabajo tiene un rol determinante para el cumplimiento de la normativa laboral. Este trabajo aporta evidencias significativas de la existencia de fraude al momento de elaborar el contrato de trabajo.

Por su parte, Quispe (2018). En su tesis titulada: “La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado”. Llegó a la siguiente conclusión, existen diferentes modalidades que el empleador utiliza para evadir su responsabilidad laboral, en la mayoría de los casos están dirigidos a aparentar una naturaleza jurídica distinta a su aplicación, lo que trae como resultado desnaturalizar los contratos, por evidenciarse la simulación o fraude. Este autor, permite comprender que, mediante la flexibilización laboral, los empleadores han contado con una mayor posibilidad de alcanzar sus objetivos, empleando contratos de naturaleza civil, para que el trabajador realice una prestación de servicios o ejecute una obra ajena al funcionamiento de la empresa a cambio de una contraprestación.

De la Cruz (2018), en su tesis titulada: “La simulación y el fraude contractual como causales de desnaturalización de la intermediación laboral en Arequipa periodo 2011-2013”. Concluye que, la intermediación laboral, se centra en un contrato real, en el que, coexisten dos relaciones contractuales (civil y laboral) y una situación fáctica (subordinación). En tal sentido, la intermediación laboral sólo podría considerarse como válida si cumple con los requisitos formales y su existencia material en el plano de los hechos. Para comprobar la intermediación laboral debe aplicarse el principio de primacía de la realidad, teniendo presente

que, no existen especificaciones de norma que regulen la simulación y el fraude contractual como causales de desnaturalización a la intermediación laboral. Se evidencia que, la invocación del principio de primacía de la realidad, no resulta suficiente, debido a que, se revisa solamente el aspecto formal del contrato, incidiendo en la cantidad de casos, que llega ser objeto de procesos judiciales centrados en la desnaturalización de la intermediación laboral. Se evidencia en esta investigación la necesidad de definir normas que regulen la simulación y el fraude laboral.

Izaga (2018), en su tesis titulada: “Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad” concluyó que, los empleadores incurren en fraude, debido a que, la sentencia implica *lege ferenda* en la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, es decir, el Juez competente, remite una copia a la SUNAFIL para la imposición de la sanción pecuniaria por incumplimientos socio-laborales acreditados judicialmente. Se coincide parcialmente con el autor, ya que muchos empleadores suelen ocultar la naturaleza real de la relación laboral, con el fin de incumplir con las obligaciones laborales y ante el desconocimiento de los trabajadores, y la falta de actuación oportuna e inmediata de la autoridad administrativa de trabajo ya que, este únicamente inspecciona el aspecto formal de la contratación.

Terreros (2017), en su tesis titulada: “Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo mayo 2016- mayo 2017”. Concluyó que, aun cuando existe normas que establecen claramente la desnaturalización de los contratos a plazo fijo por simulación o fraude del contrato, todavía se sigue aplicando por parte del empleador diferentes alternativas para evitar la responsabilidad laboral afectando los beneficios para el trabajador y el crecimiento económico del mismo. Esta investigación permite comprender que, en muchos casos, los empleados no tienen idea de todas las cosas que puede hacer su empleador para no cumplir con los derechos laborales que asiste a la población asalariada y minorar sus costos operativos.

En el contexto internacional, se cita a Medina (2017), en su tesis titulada “El fraude laboral y su incidencia en las sentencias del juicio individual de trabajo en la unidad judicial de trabajo de la ciudad de Riobamba en el período 2015-2016”, concluyó que, el fraude laboral debe ser considerado y tipificado en el

código de trabajo, como una forma de amedrentar debido a que su práctica es ilegal, las leyes deben garantizar los derechos laborales de la población trabajadora. En efecto, la opinión del investigador concuerda con el autor que el fraude y simulación laboral sean consignados figuras jurídicas propias en el campo laboral frente a los actos de mala fe realizada por sus empleadores, sin embargo para acreditar la existencia de fraude o simulación necesariamente debe ser demostrada por el trabajador conforme lo establece el Art. 77° inc. d) del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral mediante un proceso judicial en vía correspondiente.

Para Gini (2017), en su tesis titulada: “Encubrimiento de la relación laboral, bajo la figura de la locación de servicios”, concluyó que, algunas empresas basándose en la necesidad de subsistir, deciden no registrar a sus empleados, para evadir su carga social, los trabajadores acceden motivado a que, no tienen opciones, además algunos piensan que los descuentos serán un impacto económico para sus ingresos. Esta investigación muestra que, muchas empresas a nivel mundial con el ánimo de no generarse un desembolso monetario, suelen ser informales pese formar parte del sector formal, al no registrar a los trabajadores ante la autoridad administrativa de trabajo.

Asimismo, Bósquez (2017), en su tesis: “El fraude y la simulación laboral en la legislación ecuatoriana” concluyó que, en la legislación laboral de Ecuador, se presentan vacíos jurídicos dejando que algunos empleadores puedan evadir los derechos laborales de sus trabajadores. Evidentemente, la simulación y el fraude son utilizados frecuentemente por los empleadores para evadir su responsabilidad laboral con sus empleados al no cancelarles lo que corresponde de acuerdo con la Ley. Aun cuando esta práctica de simulación y fraude es un delito, no existen normas que regulen estas prácticas y permitan aplicar la Ley, lo cual permite que esta práctica sea recurrente. La trascendencia de esta investigación arraiga en la evidencia de vacíos en la Ley que permiten que la simulación y el fraude continúen sucediendo.

Igualmente, Avalos (2015), en su tesis titulada: “La simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno”, concluyó que, la simulación y el fraude laboral son realizadas por algunos empleadores, como alternativa por no retribuir los haberes laborales que les corresponde a los empleados de acuerdo con la Ley. La simulación y el fraude deben ser incorporadas dentro de las causales de

Visto Bueno, debido a que puede entenderse como forma de amedrentamiento, para respaldar los derechos de la población trabajadora. El autor hace referencia que los empleadores con el fin de incumplir con las obligaciones laborales frente a sus trabajadores recurren al uso ilícito de contratos laborales civiles configurándose de esta forma el fraude y simulación, asimismo sugiere que para garantizar los derechos laborales en las normas de naturaleza laboral sean consignados el fraude y simulación como figuras jurídicas.

Jerez, K. (2015), en su tesis: “Penalización y sanción del fraude y la simulación laboral”, concluyó que, los derechos laborales son irrenunciables, de allí que, cuando el empleador realiza contratos simulados vulnera esos derechos. También se observa que esta práctica de simulación y fraude, cada día es más recurrente, dando origen a un problema social y legal. Se evidencia que, el Régimen Jurídico Legal, no presenta garantías en el caso del cumplimiento y resguardo a los derechos de la masa trabajadora. La concordancia de esta investigación radica en demostrar que, existen pocas garantías desde el ámbito jurídico para los derechos laborales, así como el establecimiento del vínculo social del problema.

Con respecto a los sustentos teóricos, estos se centran en las subcategorías que se abordaran, empezando por el fraude laboral, de acuerdo con Gini, “[...] son todas aquellas conductas que desobedecen o son contrarias a las leyes que rigen el trabajo, a las normas contractuales y/o a los convenios colectivos” (2017, p. 42). Dentro de las acciones de fraude laboral más recurrentes se tiene que, el empleador, omite la afiliación ante el Seguro Social del trabajador, se falsifican documentos para cubrir pérdidas; de igual forma se observa que, en ocasiones el trabajador puede incurrir en fraude, utilizando documentos falsos como reposos médicos sin presentar ninguna enfermedad, se reporta en el trabajo y se retira sin avisar, etc. (Medina, 2017). Concordando con este autor, se puede decir que, el fraude también puede ser cometido por el trabajador, específicamente al no proporcionar la información completa o presentar documentación falsa (Azevedo, 2009). Es importante mencionar que, la presión que reciben las empresas domesticas al competir en los países en desarrollo con grandes empresas puede ser uno de los motivos para querer obtener mayores beneficios economicos. (Mosley y Uno, 2007).

En este mismo orden de ideas, se mencionan los elementos de fraude laboral, el dolo, el cual, de acuerdo con Avalos, debe ser comprendido como: “La intención positiva de causar perjuicio a la persona o bienes de otro, no está especialmente regulado por el Código del Trabajo. El dolo es el engaño cometido en la celebración de un acto jurídico” (2015, p. 41). De igual forma se hace referencia a la apariencia jurídica, en la cual se crea una situación ficticia generalmente de acuerdo entre las partes que en el acto jurídico lo realizan incumpliendo las formalidades, por adolecer vicios de la voluntad, error o dolo. Por su parte Avalos, sostiene que, “[...] se presupondrá verdadero el contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del espacio de organización y guía de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél” (2015, p. 42).

Las simulaciones también son un tema importante para la investigación, se encuentra regulado en el Libro II, Título VI, del artículo 190° al 194° del Código Civil Peruano, entendida como: “Aquel celebrado entre el sujeto agente y el tercero, en virtud del cual este pone a disposición de aquel a los trabajadores” (Palavecino. 2013, p. 17), es evidente que los contratos laborales que tiene el propósito de simular la relación laboral entre el sujeto activo mediante otros contratos realizados por un falso empleador, testaferro, tercero o outsourcing, tratando de ocultar el contrato real por uno aparente, tal es así que, el carácter jurídico del outsourcing no es la de un contrato propiamente dicho, por lo que, [...] sugiere la contratación externa de una serie de actividades y servicios que resultan más eficientes que cuando se realizan internamente (Parra, 2014, p.39). por lo que se puede inferir que es aquel acuerdo de voluntades mediante el cual una empresa cliente encarga al outsourcer la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirán la realización de su core business” (Echaiz, 2008). Implementándose básicamente a través de tres figuras que son: las empresas asociativas de trabajo asociado, las cooperativas de trabajo y la contratación de contratistas independientes (Parra, 2014, p.39). Existe la simulación lícita, también conocida como “[...] legítima, inocente o incolora, cuando no se trata de perjudicar a terceros con el acto, no violenta normas de carácter público, ni buenas costumbres” (Avalos, 2015, p. 38).

Asimismo, la simulación ilícita o absoluta. De acuerdo al numeral 5 del Art. 219° y 190° del Código Civil Peruano, el cual refiere “cuando se finge la materialización de un acto jurídico, cuando no existe realmente voluntad para celebrarlo”, es decir existe discrepancia entre la declaración y la manifestación de voluntad, el cual deviene en ser un contrato inexistente. También la simulación relativa, es aquel acto o negocio jurídico, que tiene por objetivo camuflar el genuino acto que las partes intervinientes buscaron suscribir. Tal es así, que “se simula celebración de un contrato de trabajo, pero en realidad se celebra otro” (Avalos, 2015, p.39). Igualmente, los supuestos de simulación, los cuales, se orientan por la idea de eludir una obligación contractual impuesta por la ley, referida al establecimiento de una relación jurídica, donde el empleador y el empleado están impedidos para realizar determinado tipo de actos, afectando la licitud o validez de los mismos. (Avalos, 2015). Se puede mencionar también el Acuerdo laboral Encubridor, de acuerdo con Irureta: “[...] es un acuerdo entre empleador y trabajador efectuado con el objeto de distorsionar la naturaleza del acto o alguno de sus elementos, aunque sin que exista necesariamente un propósito de fraude” (2013, p. 222). Deben mencionarse también, los actos validos fraudulentos, los cuales serían otra de las posibilidades que incurrirían supuestos de simulación en el campo laboral sería que “[...] las partes que materialicen un contrato disimulado formalmente válido, pero de carácter ilícito, que se opone a las normas sustantivas del ordenamiento laboral” (Irureta, 2013, p. 223). Igualmente, agente simulador, basado en la celebración de un contrato laboral aparente entre las partes, simulando poseer la titularidad de la actividad empresarial (Irureta, 2013).

La categoría de derechos laborales, tiene raíces enmarcadas en la Constitución Política del Perú de 1993, el Art. 22°, reconoce que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica al ser humano como eje primordial de la sociedad y sujeto de tutela por parte de Estado. Evidentemente, el derecho al trabajo puede ser visto como los principios teóricos y legales que rigen la relación de los empleadores y empleados, que surgen del contrato de trabajo, centrado en la protección de los derechos del trabajador, en busca de la humanización y mejora de las condiciones laborales (Díaz, 2016). Es importante acotar que, en muchas partes del mundo se sigue luchando para garantizar las condiciones de trabajo, aún en países donde no existe interés por el tema (Polaski, 2006). Es

necesario acotar que, los acuerdos de ley en algunos casos inciden de forma significativa en el acatamiento de las garantías laborales del universo de trabajadores (Moonhawk, 2012). Es preciso mencionar que, desde el pasado la práctica de abusos laborales viene siendo un problema en todos los niveles, hasta se observa en empresas transnacional (Wang, 2005). Algunos estudios vinculan la relación de los derechos laborales con la inversión extranjera, claro está que esto varía en la práctica de un sector a otro. (Blanton & Blanton, 2012)

Cada país posee leyes y normativas que buscan garantizar los derechos laborales de los trabajadores, en el caso del Estado Peruano como encargado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales cuenta con instituciones propias, el Ministerio de Trabajo (MINTRA) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas. Es importante destacar que, el trabajo en el marco jurídico peruano es: “La prestación realizada a otro a consecuencia de un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una retribución pecuniaria por tal concepto, y en cuestión de subordinación y dependencia o [prestación personal de servicio]” (Avalos, 2015, p. 17). En este mismo contexto, deben señalarse las categorías de contrato de trabajo, de acuerdo al D. Leg. N° 728, LPCL en su Art. 4°, segundo párrafo, dictamina lo siguiente: “[...] todo contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indefinido o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de manera oral o por escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la ley exige.” Dicho de ese modo, se puede inferir que, existen dos tipos de contrato; el contrato indeterminado y el contrato sujeto a modalidad. Debe señalarse que, al hablar de contrato a plazo indefinido, se puede decir que, es muy frecuente su utilización en el sector privado debido a que, este puede contar con una fecha de inicio, pero no necesariamente una fecha de culminación. Por su parte, el contrato determinado, menciona el lapso de tiempo de duración, es decir, inicio y culminación; este surge cuando la naturaleza del trabajo lo amerite (Toro, 2019), derecho que se encuentra ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley; La jornada laboral que no puede ser mayor a 08 horas diarias y 48 horas a la semana; El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones; La seguridad y salud en el trabajo; Seguro de trabajo; Derecho a la libre asociación y

negociación a través de un sindicato (Mujica, 2019). Asimismo, se cuenta también con el contrato de trabajo a tiempo parcial, referido a efectuar labores en forma permanente o regular, en un lapso de tiempo menor a la jornada ordinaria.

Existen una clasificación de contratos modales de acuerdo con lo establecido en el artículo 53° D. Leg. N° 728 (LPCL), aprobado por D. S. N° 003-97-TR, aplicándose como excepciones a la norma, pero debe cumplirse lo previsto en el Art. 72° (LPCL), donde se establecen las exigencias legales de duración y motivo de la contratación. Por otro lado, el artículo 74° (LPCL), en el cual establece, el plazo máximo permitido del uso de estos contratos modales dependiendo de la necesidad de la empresa y en un lapso, máximo de cinco años. Esta se encuentra regulada en artículo 54° (LPCL), las cuales establecen tres tipos: El contrato por inicio o incremento de actividad, regulado en el artículo 57° (LPCL), el cual establece que son aquellos tratos entre un empleador y un trabajador por el inicio de una nueva actividad empresarial. También el contrato por necesidades del mercado, regulada por el artículo 58° (LPCL), es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador en virtud de atender un incremento circunstancial de las necesidades del mercado, originados por las variaciones sustanciales de la demanda del mercado. Así mismo, esta modalidad de contrato puede ser renovable por un periodo máximo de 05 años. A diferencia del artículo anterior, este se produce en un proceso productivo puesto en marcha el cual se ve afectado por un acontecimiento ajeno. Igualmente está el Contrato por Reconversión Empresarial, regulado por artículo 59° (LPCL), el cual establece que, se aplique en función de necesidades tecnológicas. Tiene un lapso de renovación de dos años.

Existen otros tipos de contratos dentro de los cuales se menciona el contrato de naturaleza accidental, regulado en los artículos 56°, 60°, 61° y 62° de (LPCL), se implementan para remplazar, en forma justificada o no. Dentro de ellos se encuentra el Contrato ocasional, regulado en el artículo 60° el cual se basa, en necesidades transitorias distintas a la actividad, el plazo máximo de renovación es de duración breve (seis meses), siempre y cuando sea imprevisible, proviene de un accidente. Otro sería el contrato de suplencia, regulado por el artículo 61° de (LPCL), su objeto es sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo se encuentre suspendido o

desarrollando temporalmente otras labores dentro de la misma empresa, por razones de orden administrativo. Su duración depende de las circunstancias, pero el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, con la cual opera la extinción del contrato de suplencia. Significa entonces que, para el empleo de este contrato la ausencia debe ser justificada. Asimismo, el contrato de emergencia, regulada en el artículo 62° de (LPCL), su modo de uso es para cubrir los hechos o circunstancias ocasionadas por caso fortuito o fuerza mayor, es decir que presentan razones súbitas, imprevisibles e irreversibles, tales como fenómenos naturales (caso fortuito) y/o imprevisión personal (fuerza mayor), tendrá validez este contrato lo dure la emergencia.

Evidentemente, surgen otros como el contrato de obra o servicios, se encuentra regulada por los artículos 56° ,63°, 64° y 67° (LPCL). Dentro de él se encuentra el contrato de obra determinada o servicios específicos, regulada por el artículo 63° (LPCL), cuenta con un fin previamente acordado y su vigencia es determinada de acuerdo a la necesidad de servicio. También, el contrato intermitente, regulado por el artículo 64° (LPCL), este tipo de contrato opera cuando buscan cubrir necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. El contrato de temporada, regulada por el artículo 64° (LPCL), donde establece que esta modalidad de contrato, tiene por fin encargarse de atender las necesidades propias al giro de la empresa o establecimiento, sólo para épocas específicas. Así mismo, esta modalidad de contratos requiere del cumplimiento de requisitos de validez previstos en el artículo 68° (LPCL), el cual establece que los contratos de temporada deben estar suscritas por escrito, la duración de la temporada, naturaleza de la actividad de la empresa y naturaleza de la actividad del trabajador. Es importante entender que, cuando el trabajador realice el servicio en el lapso de tiempo de dos temporadas con el mismo empleador, adquiere los derechos establecidos en el artículo 69° (LPCL), presentándose el empleado dentro de la fecha prevista en el artículo 70° (LPCL), además puede cambiar de tipo de contrato de acuerdo con el artículo 71° de (LPCL).

Con respecto a la subcategoría de relación laboral, se puede decir que, de acuerdo con Medina (2017) define la relación de trabajo como un acto donde el trabajador está en subordinación constante, partiendo de la premisa que indica

que, la empresa puede dictar órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, claro de acuerdo a la ley y las especificaciones del contrato. Existen algunos elementos a considerar dentro de la relación laboral, desde la postura legal el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 4°, párrafo primero, establece lo siguiente: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido.” Es decir, no es posible encargar a otra persona, que no sea con quien celebro el contrato laboral, tal como lo establece el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. [...]”. De igual manera, el Art° 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo define de la siguiente manera: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. [...]”.

Es importante considerar los principios que rigen el Derecho al trabajo, estos pueden ser entendidos como directrices que establecen las normas para alcanzar soluciones viables, puede servir de base para promover nuevas normas, servir de guía para interpretarlas o resolver casos previstos (Avalos, 2015). Por su parte Medina (2017) agrega que, pueden servir para proteger a la parte menos favorecida para lograr el equilibrio basándose en el trato justo, se centra en la existencia de una relación de desventaja. Existen varios principios dentro de ellos está el protector, irrenunciabilidad, primacía de la realidad, el cual tiene una función antifraude, principio de buena fe, etc. El principio protector de acuerdo con Diaz, este “Este principio permite diferenciar al derecho del trabajo con el derecho civil, debido a la desigualdad que se presenta en la relación contractual entre empleador y trabajador” (2016, p. 27). También el principio de irrenunciabilidad, “Consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concebidas por el Derecho Laboral en beneficio propio (Cavallotti, 2015, p 38).

Asimismo, el principio de primacía de la realidad, este principio, carece de regulación normativa, sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional son quienes han dado un reconocimiento, asimismo también es reconocido por la Ley general de Inspección del Trabajo, específicamente en el numeral 2, del artículo segundo, el cual señala: “Artículo 2°. Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo: (...) 2. Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.” Debe mencionarse la función antifraude, dirigida a disminuir las acciones fraudulentas que pueda realizar el empleador/es en relación al contrato de trabajo, es decir, que este principio, permite reconocer si un contrato civil o comercial puede ser desnaturalizado en aplicación del artículo 77° inciso d) de la LPCL, primando la verdad de los hechos sobre la imagen que se pretende mostrar en la relación laboral. De igual forma, el principio de buena fe, en el campo laboral, se aplica en torno a la “honestidad y honradez que deben asumir recíprocamente las partes ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (Gini, 2017, p. 18).

Existen otros principios importantes como el Principio de continuidad, señalado en el artículo 4° del D.L. N° 728 señala lo siguiente: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, como se advierte, el principio de continuidad se encuentra inmerso en dicho artículo. “El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante.” (Avalos, 2015, p. 51). Así como también, “el mantenimiento de la fuente de trabajo, la vocación de permanencia, seguridad y tranquilidad desde lo económico y psicológico (Gini, 2017, p. 17). Igualmente, el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, este principio es reconocido por nuestra Constitución Política del Perú de 1993, en el inciso 2 del artículo 2°, mencionando que “nadie debe ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”, en concordancia con el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú;

“en la relación laboral se respetan los siguientes principios; igualdad de oportunidades sin discriminación”.

Otro sería el principio de equidad, centrado en que, el trabajador reciba un trato adecuado y justo, respetando la dignidad humana y desarrollo social. Finalmente, se menciona el principio de razonabilidad, “Este principio rige la potestad del ejercicio de los derechos tanto del trabajador como de su empleador” (Díaz, 2016, p. 55). Así mismo, este principio esta “Dirigido a la facultad de dirección del empleador, [...] las modificaciones sólo pueden introducirse bajo circunstancias que no representen para el trabajador un perjuicio moral ni material. (Cavallotti, 2015, p. 39). Es preciso mencionar que, existe una gran preocupación por el cumplimiento de los principios de los derechos laborales, debido a la carencia de métodos efectivos a nivel internacional para delimitarlos, dando origen a la creación de organismos internacionales (Thomas, 2011). Evidentemente, surge la necesidad de crear mayor vigilancia por parte del estado para garantizar el cumplimiento de los derechos y principios laborales (Anner, 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En esta sección de la investigación el autor se centra en la selección del enfoque de la investigación, en este caso en particular es cualitativo, cuya finalidad es indagatoria, es dinámica en ambos sentidos, es decir los hechos y las interpretaciones que se realizan de estos, sigue diferentes secuencias, pues es un estudio variable. Por lo que, permitira comprender la naturaleza de la realidad, de acuerdo con el comportamiento y las manifestaciones, se basa en las vivencias de las personas para llegar al objeto de esta investigación, permitiendo de esta manera profundizar una mejor interpretación de las prácticas de fraude y simulación en el campo laboral realizada por empleadores en perjuicio de sus trabajadores en el sector privado.

Con respecto al tipo de investigación se puede inferir que es básica, debido a que, no tiene propósitos prácticos, busca la ampliación del conocimiento en relación a un tema específico con fin de explicar los sucesos fenomenológicos. Asimismo, la investigación se orienta dentro de la teoría fundamentada, consiste en recabar la información para obtener una mayor visión en la investigación propuesta, cuyo propósito es dar a conocer la problemática generadas por los empleadores a través de las prácticas fraudulentas y simulatorias a los derechos laborales y posteriormente identificar los puntos coincidentes entre los entrevistados y comparar sus respuestas y poder delimitar los aspectos más relevantes, asimismo las características más relevantes de esta teoría se tiene que, es interpretativa, pues busca los significados de la realidad problemática, es inductiva debido a que parte de las particularidades a las generalidades, se centra en presentar una visión final o teoría que explique los hallazgos de la investigación.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Las categorías hacen referencia a los conceptos vinculados al fenómeno en estudio. Mientras que las subcategorías, serían conceptos que se desprenden de la categoría permitiendo clarificar en forma específica la presente investigación, se seleccionaron las categorías y subcategorías que se muestran a continuación.

Tabla 1. Matriz de categorización apriorística.

<i>Categorías de estudio</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Fraude y simulación laboral</i>	Gini: “[...] son todas aquellas conductas que desobedecen o son contrarias a las leyes que rigen el trabajo, a las normas contractuales y/o a los convenios colectivos” (2017, p. 42),	Se investigarán las conductas de la personería jurídica en relación al fraude y simulación laboral.	Fraude	Guía de entrevista y Guía de análisis documental
	Rodas: “[...] es la acción de representar una cosa fingiendo lo que no es. Es una alteración de la verdad, que puede recaer en las personas, en los actos o en las cosas” (2014, p. 34).		Simulación	
<i>Derechos laborales</i>	Conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones sindicales, las cámaras empresariales y el grupo de empleadores, entre sí y con el Estado. (Organización Internacional del Trabajo, [OIT] 2014, p.8)	El cumplimiento de los derechos laborales.	Supuestos	
			Contratos	
			Relación laboral	
			Principios laborales	

3.3 Escenario de estudio

La presente investigación, se ha tomado en consideración el ámbito social y humano, en donde se involucra a conocedores y/o expertos en derecho en relación a los casos de fraude y simulación realizada por empleadores que afectan los derechos laborales de los trabajadores del sector privado frente a las diversas modalidades de contratos e incluso sin ningún tipo de contrato. Y para ello se determinará como instrumento a la entrevista como apoyo de una muestra no estadística y una guía de análisis documental, con el objetivo de conferir autenticidad válida a nuestra investigación.

3.4 Participantes

En esta parte de la investigación se define el tipo de muestreo que se realizará, para realizarlo se debe considerar que, donde surjan datos, se realiza por tanto un muestreo dirigido a redefinir y complementar las categorías ya existentes. De esta forma, la utilización de procedimientos analíticos conlleva a la selección de los participantes también denominados unidades de análisis se utilizará el muestreo por conveniencia, en el cual el investigador establece sus propios criterios para la selección de las personas que serán objeto de estudio, donde se entrevistaran especialistas en el tema. Para la entrevistas se consideraron 8 expertos:

Tabla 2. Muestra de investigación

Nombre	Cargo
Walter Brayan Cárdenas Ventura	Juez de la Corte Superior de Lima Norte
César Augusto Véliz Villalobos	Abogado
Manuel Antonio Nieves Rivas	Jefe de la Unidad de Capacitación de la ORH (abogado)
Julio Alexander Albirena Vivar	Abogado, socio fundador de Albirena Abogados Asociados
Dany Jesús Panizo Moreno	Abogado
Franklin Ayala Simbron	Secretario Judicial de Sala Laboral L. N.
Jorge Luis Meza Ramos	Abogado
Segundo Juan Vásquez Quispe	Abogado

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos a utilizar en la presente investigación serán la entrevista, la cual es muy utilizada en la investigación cualitativa y el análisis documental. Como instrumento se aplicará la entrevista semi estructurada, la cual se orienta a obtener información, haciendo uso de un conjunto de preguntas la cual se aplicará a los especialistas conocedores de la materia. De igual manera se hará uso de una ficha de registro de datos, el cual es un instrumento de investigación documental y de campo en el que se anotan, atendiendo a un orden y forma preestablecidos, los datos de una obra (libro, folleto, artículo de revista, documento) ya publicado, para poderla identificar, facilitar su análisis y obtener los datos necesarios que nos permitirá entender los hechos fenomenológicos que son materia de estudio.

3.6 Procedimiento

La presente investigación es de tipo básica, por lo que se realizó un estudio; hermenéutico, analítico e inductivo, para su desarrollo debe considerarse la identificación del problema a investigar en busca de los objetivos propuestos a los que se busca llegar, la selección de los participantes, para la posterior aplicación de la entrevista. Como también recolección de un conjunto de información relevante relacionados a las categorías y subcategorías registrados en la matriz de triangulación, la interpretación de la información adquirida de cada pregunta en forma individual, el contraste de la información con los sustentos teóricos y la elaboración del análisis y opinión del investigador. Por lo tanto, el fin es llegar a las conclusiones y las recomendaciones finales.

Para dar cumplimiento a lo anterior mencionado, se realizará una búsqueda de información relacionada a los casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales en los últimos años en el Perú, con la intención de obtener información acerca de su naturaleza, los efectos generados e identificar los principios que permitieron a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias en Lima. Una vez identificados los casos a estudiar, se procederá con el análisis documental el cual se llevará a cabo en dos partes:

1. Descripción física o análisis formal del documento: en donde se realizará la descripción física de los documentos seleccionados, con la

intención de distinguirlos unos de otros de forma individual, según las características propias tales como: año de publicación, lugar de y fecha de publicación (País o ciudad), nombre del juzgado; el del juez y secretario y Defensor; el nombre o enunciación de las partes y la cuestión de que se trata; su número, folio y año de registración.

2. Análisis de contenido: a través de este se realizará una lectura que sigue el método científico y se caracteriza por ser sistemática, objetiva y válida. En ese sentido, habrá que regirse por cinco pasos para el proceso. En primer lugar, se determinará el tema de análisis, en este caso, la problemática entorno a las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, además, se considerarán las subcategorías de análisis previamente mencionadas y que se han dividido en fraude, simulación, supuestos, contratos, relación laboral y principios laborales. El siguiente paso es la codificación que se complementa con el paso tres, la categorización; en este caso se regirá bajo un orden mediante la indización o construcción de un índice que permitirá clasificar los documentos seleccionados por temática e importancia (lo que posibilitará su fácil recuperación de ser necesario más adelante), esto se dará, a su vez, por medio de la asignación de categorías y de palabras claves a cada documento de acuerdo con el aporte que tuvo para la investigación. Cabe mencionar que el contenido de cada documento también será segmentado, es decir, no solo se ordenará caso e información identificada, sino que se hará una selección más exhaustiva de acuerdo a la información disponible en los expedientes y documentos encontrados, todo ello también será clasificado a través de códigos como “Simulación”, “evasión”, “Prestaciones sociales”, “Incumplimiento”, “Contrato”, “Fraude” etc., para ser aún más específicos con la información seleccionada. El cuarto paso se relaciona con el control de fiabilidad y el quinto serán las inferencias, donde se realizará el análisis e interpretación del contenido extrayendo conocimientos de la información contenida en los documentos seleccionados.

3.7 Rigor científico

En el presente trabajo materia de investigación, se ha efectuado reconstrucciones teóricas, con el fin de hallar ilación a las diversas interpretaciones, para poder alcanzar a la validez metodológica aplicando la consistencia lógica.

3.8 Método de análisis de datos

Para el análisis se utilizará la hermenéutica, la cual consiste en la interpretación y comprensión de realidades, dando significado a la información aportada por los informantes, con el propósito descubrir los significados que dan mayor credibilidad al hallazgo investigativo. Para el análisis profundo de la investigación se utilizará la triangulación, la cual implica comparar las posturas de los participantes, con los supuestos teóricos y la postura del investigador, para dar origen a un nuevo conocimiento, sobre el suceso o fenómeno que se ha generado desde que surgió las nuevas formas de contratación bajo modalidades temporales “no laborables”, adoptando los empleadores maniobras evasivas, hecho que desfavorece a todo trabajador. Por lo tanto, la finalidad de esta investigación es que emerjan nuevas posturas, encontrando puntos coincidentes o divergentes entre los entrevistados, además de cotejarlo con la teoría.

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación, se ha desarrollado teniendo en cuenta en todo momento, el respeto de las disposiciones legales, normativas, éticas, morales, sociales, ya que, todos los procedimientos se efectuaron con honestidad, respetando la propiedad intelectual, así como la privacidad y protección de datos, conforme a las exigencias de la guía de productos observables que se encuentran vigentes en nuestra casa de estudio. Por lo expuesto, toda la información empleada en la presente tesis, se ha citado respetando los derechos de autor.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Objetivo General:

Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020

De acuerdo con Cárdenas, Véliz, Nieves, Panizo, Ayala y Vásquez (2020) los empleadores optan por ocultar el vínculo laboral por uno contractual, ya que les resulta beneficioso económicamente, en vista de que evitan descapitalizarse y obtienen un rendimiento mayor que el usual por medio del pago mínimo o por debajo de este monto. Además, de esta forma evaden el pago de las obligaciones laborales (vacaciones, gratificaciones y beneficios sociales), o como los consideró Meza “Beneficios de Ley” para tener mayores ingresos.

Por su parte, Panizo (2020) consideró como una causa de estas prácticas los problemas económicos que pueden tener los empleadores. Asimismo, Véliz (2020) comentó que: “Muchas veces la ignorancia de los empleados y el reducido alcance de la SUNAFIL contribuye a la realización de estas prácticas”. Albirena (2020) señaló como causa, el supuesto costo laboral que genera cada trabajador al ponerlos en planillas. De esta manera, Ayala (2020) mencionó que: “Algunas empresas inscritas al régimen MYPE, evitan incluir al total de los trabajadores en planilla para no superar el número de trabajadores que la Ley considera propios de esta categoría, para seguir disfrutando de la condición de MYPE”.

Asimismo, los expertos señalaron los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral. Véliz (2020) comentó que el más común según su experiencia es el acuerdo de palabra de pago por jornal sin documento alguno que acredite el compromiso. Además, señaló que “La ignorancia y el encargo de trabajos cuyas funciones no estaban incluidas en el contrato de los trabajadores es recurrente, así como la mínima implementación de la SUNAFIL”. En este sentido, Nieves (2020) señaló que es común que: “El empleador atribuya al trabajador alguna falta administrativa grave que no ha cometido”. En cuanto a Cárdenas (2020), refirió como elemento común el contrato sin nominación laboral y los contratos perjudiciales a los beneficios laborales. Así como falta de continuidad de las personas jurídicas, a efectos de evitarse el pago de los

beneficios respectivos. Asimismo, mencionó común que el prestador no cumpla con llevar a cabo la judicialización de su caso. Cárdenas, al igual que Véliz (2020) consideró común la falta de instrucción sobre derechos laborales de los prestadores. Albirena (2020) mencionó que: “En algunas ocasiones el empleador hace girar recibos por honorarios de servicios, a sus trabajadores, como si realizaran un trabajo de carácter civil, y no laboral”. Asimismo, consideró común que el trabajador prefiere no estar en planillas, ya que por recibos por honorarios percibe montos sin descuentos. Por otro lado, señaló recurrente la falta de Recursos Humanos, por parte de la SUNAFIL, para hacer efectivo el cumplimiento de las normas laborales. Ayala (2020) apoyó lo mencionado por Albirena al comentar que: “Es común el uso de recibo por honorarios para pagar las remuneraciones de índole laboral. Además, reconoció como un elemento común que los empleadores consideren al trabajador como practicante cuando no existe un programa de aprendizaje en curso. Panizo (2020) por su parte, comentó que es común la simulación en perjuicio de terceros ajenos al vínculo laboral y el acuerdo simulatorio y los problemas económicos del empleador, lo que motiva a que tenga que valerse de tratos de simulación, para beneficiarse. Según lo referido por Meza (2020), son comunes los contratos a plazo determinado por tiempo indefinido, así como la firma de cartas de renuncias para evitarse el pago por despido injustificado.

En cuanto al uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, Nieves (2020), señaló que es el fraude, siendo apoyada esta declaración por Meza, cuando expresó que, en el fraude, el mecanismo más usado es el contrato por locación de servicios, que no es tal, por cuanto existe la prestación personal de servicios, una remuneración y existe dependencia entre el empresario y el contratado, y en los contratos simulados es el contrato modal o a plazo determinado la cual mediante adendas se prorroga ilegalmente en beneficio del empresario.

Sin embargo, Panizo, refirió que es la simulación, afirmación que fue sustentada por Ayala al referir que: “La forma más frecuente de simulación es la aparente existencia de un contrato de locación de servicios que se supone carente del elemento subordinación, para ocultar una prestación personal donde el supuesto locatario se comporta como empleador, ya que ejerce las facultades de dirección

y disciplina”. Asimismo, Vásquez (2020) apoyó estas afirmaciones al hablar desde su experiencia al comentar que: “Es la simulación, donde se busca establecer aparentemente que estamos ante contratos modales cuando en realidad corresponde una relación laboral indeterminada”.

Según la opinión de los expertos las leyes que permiten legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria de los empleadores son: De acuerdo con Ayala (2020), la Ley MYPE (usada por empresas que no pertenecen a este régimen) norma que premia a ciertas formas empresariales como las MYPE con menos tributos y menos beneficios para sus trabajadores, lo cual es un desincentivo para su crecimiento en desmedro del fisco y de los trabajadores.

Por su parte, Meza se refirió a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que permite el abuso de todo tipo de relación laboral en desmedro del trabajador, en el cual, con el pretexto de la competitividad, hace trabajar a los empleados por más tiempo del permitido sin el pago correspondiente del sobretiempo, poniéndole metas de producción cada vez más altas con la amenaza del despido por falta de productividad.

Objetivo específico 1

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

Según Véliz (2020) un efecto es la indisposición del dinero al cual los trabajadores tienen derecho por ley, así como un pago menor o diferido el cual los limita en su proyección vital. Por su parte, Cárdenas (2020) manifestó que, existen efectos sobre los derechos laborales, los cuales a veces por desconocimiento prescriben en el tiempo. Aunado a ello, comentó que estas prácticas también afectan el patrimonio de los trabajadores, al no percibir un pago acorde a la ley que le permita satisfacer sus necesidades básicas, ya que en algunos casos hay diferencias de sueldos entre trabajadores que realizan la misma actividad. En cuanto a lo comentado por Nieves (2020) estas prácticas afectan la jornada laboral, en vista de que hacen trabajar al personal por más de 8 horas diarias por menos del sueldo mínimo. Asimismo, Meza (2020) manifestó que a los trabajadores los explotan al hacerlos trabajar más tiempo del permitido por una baja remuneración o bajo amenaza de despido. En este sentido, Albirena (2020) señaló entre los efectos no

poder acceder a un Seguro de Salud, ya sea una EPS, o EsSalud, que les permita disfrutar de los servicios de salud en condiciones dignas, de otro lado afecta el sistema previsional en tanto que no aporta a una AFP o la ONP, también afecta al no poder acceder a los beneficios laborales, CTS, gratificaciones de julio y diciembre, asignación familiar entre otras cosas. De esta manera, Panizo (2020) coincide con lo señalado por Albirena al expresar que en estos casos las personas se ven afectadas al no tener un trabajo estable ni acceso a los beneficios. Por su parte Ayala (2020) expresó que: “Los trabajadores se ven afectados de forma material: ante el impedimento de acceder a los beneficios sociales propios de la relación laboral y de forma procesal: ante la dificultad de poder probar la existencia de la relación laboral”.

Objetivo específico 2

Establecer los principios que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020

Se abordaron los principios laborales que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias. A lo que los expertos refirieron como principal principio, al principio de primacía de la realidad, el cual según Véliz (2020) basta para demostrar el fraude y/o simulación, pero no basta con la mención, es necesario dotarla con un procedimiento y facultades de prueba. Asimismo, Albirena (2020) señaló que es importante tal invocación, sin embargo, no es suficiente en la medida dicha invocación debe ir acompañada de la carga probatoria en este caso que el trabajador debe de proporcionarla.

Por otro lado, los entrevistados refirieron otros principios que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias, Véliz (2020) señaló al principio de legalidad fundamentalmente. En cuanto a Cárdenas mencionó al principio de igualdad. Por su parte Ayala, detalló algunos principios, siendo estos: El principio de irrenunciabilidad de los derechos otorgados por la constitución y la Ley, el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación y el principio de continuidad de la relación laboral.

Objetivo específico 3

Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

En cuanto a la aplicabilidad de la ley referente al fraude y simulación cometido por los empleadores, Albirena manifestó que: “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la SUNAFIL, realizan una buena labor cuando realizan las inspecciones de trabajo, y cuando se judicializa el Poder Judicial, a través de los Juzgados Laborales, cautelan los derechos fundamentales de los trabajadores de manera adecuada”.

Sin embargo, Nieves expresó que: “No están cumpliendo con lo establecido en la norma”. De acuerdo con esta declaración, Panizo (2020) señaló que: “No, en la actualidad el poder judicial tiene demasiada carga procesal, muy aparte de la corrupción que se vive dentro”.

Por lo que consideraron algunos aspectos procedimentales que deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores. Véliz y Nieves (2020) manifestaron que SUNAFIL debe elevar con calidad de peritaje e informes ante la autoridad judicial y que el trabajador agraviado participe de la sanción impuesta al empleador. Así como mejorar la inspección en los centros laborales. Por su parte, Albirena (2020) expresó la necesidad de incorporar Recursos Humanos a la SUNAFIL, para hacer efectivo el cumplimiento de las normas laborales. Además, señaló la necesidad de que el empleador sea multado con montos más altos a los que se ahora se tiene. En cuanto a Panizo (2020), fue más específico al comentar que: “El ministerio de trabajo debe ir de manera inopinada, a las empresas y pedir los contratos de los trabajadores, para determinar si existe fraude o simulación de contrato, también ver si cumple con las ocho horas laborales, la seguridad que cuentan las empresas para los trabajadores, alimentación etc, esto haría que las empresas al ver tanto control se vuelvan formales en sus contratos de trabajos”. Además, Vásquez (2020) consideró que: “Debe implementarse sanciones pecuniarias a las empresas que incurren en estas inconductas”.

Como una manera de contribuir con el cumplimiento de este objetivo de investigación, se realizó el análisis documental de expedientes de casos de

prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales en los últimos años, los aportes se desarrollan a continuación:

1. EXPEDIENTE N° 00804-2008 PA/TC

Según sentencia N° 00804-2008 PA/TC emitida por el (Tribunal Constitucional, 2009), en fecha 23 de marzo de 2009, respecto al recurso de amparo constitucional interpuesto por el demandante Julio Eduardo Pesantes Alva contra (...) contra la empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C.-ESVICSAC, sobre reconocimiento despido arbitrario; se puede interpretar lo siguiente:

En el caso en cuestión la demandada desvirtuó la naturaleza del contrato de trabajo, intentando hacer ver que se trataba de un contrato sujeto a modalidad y no cumplía los requisitos para calificarlo como un contrato a tiempo indeterminado (...) En este caso, una vez hecha la revisión de los medios probatorios presentados por el demandante, se constató que se trataba de un contrato de duración indeterminada y por lo tanto, no procedía el despido del trabajador, siendo entonces víctima de un despido sin expresión de causa.

2. EXPEDIENTE N° 1874-2002 AA/TC

Según sentencia N° 1874-2002 AA/TC, emitida por el (Tribunal Constitucional, 2003), en fecha 19 de diciembre de 2003, respecto al recurso extraordinario interpuesto por el demandante Ángel Juan Espichán Agapito (...), contra el PRONAA-ICA, sobre despido arbitrario; se puede interpretar lo siguiente:

En el caso en cuestión el recurrente solicita se le reponga en sus labores habituales y se respeten sus derechos constitucionales (...) Se evidenció que la institución, aparentó o simuló las condiciones que exige la ley para la concreción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. Igualmente, no cumplió con consignar las causas determinantes de la contratación, se constató que este organismo simuló necesidades temporales para suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, con el fin de evadir las normas laborales que la obligaban a una contratación por tiempo indeterminado. En consecuencia, la decisión de la empresa constituyó una violación del derecho al trabajo y, por ende, corresponde su restitución (...)

3. EXPEDIENTE N° 00978-2011-AA/TC

Según la sentencia N° 00978-3011 AA/TC, emitida por la (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2012), en fecha 03 de mayo de 2012, respecto al recurso de agravio constitucional interpuesto por la demandante Martha Sandoval Sosa (...), contra la Superintendencia Nacional Tributaria (SUNAT), sobre el despido incausado; se puede interpretar lo siguiente:

En el caso en cuestión el Tribunal Constitucional, observó que la demandante trabajó ininterrumpidamente realizando servicios específicos y permanentes como secretaria (...) Comprobó que no se cumplió con la exigencia legal de precisar cuál es el servicio específico para el que se contrató a la demandante, a través de la celebración de un contrato de carácter temporal. Por consiguiente, los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben ser considerados como de duración indeterminada; por la tanto, se ha configuró la causal de desnaturalización y la demandante ha sido víctima de despido incausado, vulnerando con este acto sus derechos constitucionales (...).

4. CASACIÓN LABORAL N° 11730-2016 LIMA-NORTE

Según la sentencia N° 11730-2016 LIMA-NORTE, emitida por la (Casación Laboral , 2018) en fecha 9 de enero del 2018, respecto al recurso de casación interpuesto por la demandante Giovanna Ysabel Lugo Araujo (...), contra la demandada Servicios Postales de Perú S.A. sobre reposición de despido incausado, se puede interpretar lo siguiente:

En el caso en cuestión la actora solicita que su despido se declare incausado y se ordene su reposición en el cargo de Auxiliar II de la subgerencia de Operaciones, al haberse desempeñado como supervisora de operaciones postales (...) por lo que resultó aplicable el Principio de Primacía de la Realidad (...) En este caso, se simuló la existencia de servicios temporales haciendo uso fraudulento de los mismo, se infiere que los contratos suscritos fueron desnaturalizados y por lo tanto, deben ser considerados como de duración indeterminada, ello en aplicación del principio protector del trabajo y en interpretación más favorable al trabajador (principio por operario). Quedó establecida la relación laboral que pretendió ser encubierta con suscripción de

contratos sujetos a modalidad, debiendo entenderse la misma como una a plazo indeterminado.

5. CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017 DEL SANTA

De acuerdo con la sentencia Casación Laboral N° 17885-2017, emitida por la (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2019), en fecha 18 de diciembre de 2019, respecto del recurso de casación interpuesto por la demandante Pilar Fanny Pumayalla Luna, contra la demandada Certificaciones del Perú S.A. (CERPER S.A.), sobre desnaturalización de contrato y otros, se puede interpretar lo siguiente:

En el caso en cuestión la actora solicitó la desnaturalización de los contratos modales y la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado; así mismo solicitó el pago de sus beneficios (...). De la revisión del recurso de casación, se verificó que la demandada pretendió simular una relación laboral a plazo determinado (...) En lo concerniente al incumplimiento del pago de sus beneficios (...) la demandante se encontraba imposibilitada de acceder a estos medios probatorios por lo que procedió a trasladar la carga de la prueba al empleador solicitando la exhibición de los controles de asistencia y acontecimientos diarios de la empresa. Sin embargo, la demandada no cumplió esta solicitud al negarse a presentar dichas pruebas (...). Finalmente, el Tribunal declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante y reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, otorgándole a su vez, todo lo demás que ella contiene.

6. CASACIÓN LABORAL N° 11560-2016

Según la sentencia N° 11560-2016 emitida por la (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2018), en fecha 14 de agosto de 2018, respecto al recurso de casación interpuesto por el demandante Rubén Darío Rodríguez Mora contra la empresa demandada PROTEMAX S.R.L. sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; se puede interpretar lo siguiente:

En el caso en cuestión la demandada infringe la legislación laboral cuando no reconoce al trabajador sus derechos totalmente, alegando que sólo puede disfrutar de los mismos a partir de la obtención de la cualidad migratorio habilitante, otorgada por la Superintendencia Nacional de Migraciones. Siendo así, no puede, de ningún modo, el empleador justificar su actuación en la aplicación incorrecta de una norma, pues la ley establece expresamente que corresponde a él y no al trabajador extranjero verificar su condición migratoria. Por lo tanto, el incumplimiento de esta formalidad no invalida la contratación del personal extranjero.

7. CASACIÓN LABORAL N° 12975-2015

En cuanto a la sentencia N° 12975-2015 emitida por la (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, 2016), en fecha 6 de octubre de 2016, respecto al recurso de casación interpuesto por la demandada San Ignacio S.A. en liquidación y por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A. sobre la demanda que declarase fundada, en el proceso ordinario laboral, seguido por el demandante Erick Antonio Costaguta Izquierdo, sobre el reconocimiento laboral y otros, se puede interpretar lo siguiente:

En este caso en particular, las demandadas recurrieron a la figura de la tercerización con la finalidad de evadir el pago de beneficios sociales al demandante, valiéndose de un contrato sujeto a modalidad de vendedor comisionista, por lo que el trabajador solicitó el reconocimiento de la relación laboral y el consiguiente pago de los beneficios sociales correspondientes. La sentencia en cuestión ratificó lo establecido en la Constitución Política del Perú en su artículo 62 (...). De esta manera, se declaró que la empresa San Ignacio S.A. en liquidación se encontraba bajo la dependencia de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A. y que la actividad desplegada por el demandante era en provecho de esta última. Tomando en consideración la relación que existía entre las demandadas, la sala decidió que efectivamente había entre ellas tercerización y concluyó que existía fraude laboral en la contratación del demandante, pues en aplicación del principio de primacía de la

realidad, el verdadero empleador es la co-demandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.

Para la discusión de los resultados se consideraron los objetivos, primeramente, se consideró el objetivo general de la investigación, el cual fue **Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima– 2020.**

Las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en la ciudad de Lima, están motivadas mayormente por los beneficios económicos que generan, ya que resulta frecuente que ante los problemas económicos los empleadores recurren a la evasión de los pagos correspondientes a sueldo y beneficios sociales de los trabajadores para evitar descapitalizarse.

Por otro lado, es posible afirmar que estas prácticas han tenido un aumento significativo como consecuencia de la mínima participación y alcance de SUNAFIL, debido a la deficiencia de recursos humanos que tienen actualmente. Además, de la falta de criterio de los inspectores acerca de los actos ilegales que realizan los empleadores en contra de los trabajadores. Lo que dificulta que se haga efectivo el cumplimiento de las normas laborales.

Estas afirmaciones, se encuentran relacionadas con los aportes de Toro (2019) quien señaló que los empleadores llevan a cabo este tipo de prácticas en función de disminuir costos, para aumentar la ganancia partiendo del pago mínimo de prestaciones sociales. Asimismo, Izaga (2018), respalda las ideas anteriormente mencionadas, al explicar que muchos empleadores suelen ocultar la naturaleza real de la relación laboral, con el fin de incumplir con las obligaciones laborales y ante el desconocimiento de los trabajadores, y la falta de actuación oportuna e inmediata de la autoridad administrativa de trabajo (SUNAFIL) ya que, este únicamente inspecciona el aspecto formal de la contratación. En cuanto a la diversidad de actos ilícitos Quispe (2018), enfatizó que existen diferentes modalidades que el empleador utiliza para evadir su responsabilidad laboral, en la mayoría de los casos están dirigidos a aparentar una naturaleza jurídica distinta a su aplicación, lo que trae como resultado desnaturalizar los contratos, por evidenciarse la simulación o fraude.

Se puede afirmar que, además, de los problemas económicos que pudieran tener los empleadores existe también una necesidad de recuperar las inversiones a corto plazo, y por ello se valen de estas prácticas perjudiciales para obtener mayores beneficios económicos a costa de sus trabajadores, a los cuales se les imponen actividades que no son propias o no corresponden a su cargo laboral, así como la extensión de horas diarias que superan la cantidad impuesta en la norma, por lo que los tiempos laborales y la remuneración no corresponden, es decir, en la realidad del mercado laboral peruano impera la informalidad y transgresión de los derechos laborales, al día de hoy lamentablemente es una cuestión cultural, que genera un problema social y legal, basado en la ignorancia, la necesidad y el miedo de los trabajadores.

Y es que, las prácticas fraudulentas y simulatorias se han vuelto tan frecuentes en la realidad peruana, que se han logrado identificar elementos comunes al producirse estos hechos, siendo el elemento más común el acuerdo de palabra sin documentos probatorios, así como el contrato sin nominación laboral y los contratos perjudiciales a los beneficios laborales, la falta de continuidad de las personas jurídicas (ya que muchos empleadores dan de baja sus empresas y crean otras con la finalidad de evadir las responsabilidades sociales y laborales).

Evidentemente estas acciones llevadas a cabo por los empleadores en contra de los derechos laborales de los trabajadores han tenido consecuencias, lo que permitió abordar el objetivo específico 1, el cual planteó **Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.**

Este objetivo ha sido uno de los más comentados y desarrollados en vista de que existen múltiples efectos derivados de las prácticas fraudulentas y simulatorias llevadas a cabo por los empleadores, ya que estas acciones repercuten negativamente en la vida de los trabajadores y afectan su patrimonio, ya que frecuentemente son privarlos de sus beneficios sociales y del pago mínimo que estipula la Ley, al percibir una remuneración menor al del resto de los trabajadores, situación que es muy frecuente con los inmigrantes en el Perú. Así como la explotación laboral, y los efectos en la salud de los trabajadores, al ser sometidos a largas jornadas de trabajo mayores a las 8 horas diarias y a las 48

horas semanales estipuladas en la Ley, así como a la incongruencia de la remuneración en relación con las horas trabajadas.

Por otro lado, también se presentan dificultades al momento de no poder acceder a los servicios de Salud, no poder disfrutar de las gratificaciones y de las asignaciones familiares, lo que sin lugar a dudas describe una relación laboral inestable que no beneficia a los trabajadores y en donde ni el Estado protege los derechos de este, pues la institución designada para ello, aún en el 2020, no tiene el alcance necesario.

Y es que, muchos trabajadores al ver las situaciones que se viven día con día en su lugar de trabajo optan por buscar nuevas opciones laborales, lo que según (Correo, 2016), puede tardar hasta 10 meses en encontrar un trabajo no estable y hasta 30 meses en encontrar uno estable. Ya que según información de INEI en el año 2019 hubo un incremento del desempleo de 5,8% a 6,4% a mediados, lo que se traduce en que unas 338 mil 200 personas están en busca de un empleo (Diario la República, 2019). Situación que se vuelve aún más difícil para aquellas personas que tienen estudios incompletos o que no cuentan con la documentación necesaria para acceder a un trabajo mejor, como en el caso de algunos inmigrantes, por lo que muchas veces los prestadores deciden quedarse en su lugar de trabajo, a pesar de que sus empleadores violen sus derechos, situación que se relaciona con lo comentado en el estudio de Gini (2017) donde comentó que la mayoría de las veces los trabajadores acceden a seguir trabajando con empleadores que cometen este tipo de atropellos ya que no tienen mejores opciones.

En virtud del reducido alcance y participación de la SUNAFIL, a nivel nacional los trabajadores se encuentran más que nunca expuestos a formar parte del sector informal el cual según (ONU, 2018) afectaba al 72% de los trabajadores del Perú que pertenecían a pequeñas empresas y las microempresas en donde es frecuente se socave la protección efectiva de los derechos laborales, en particular por lo que respecta a la protección social, el salario mínimo, las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud. Asimismo, al verse desprotegidos los trabajadores y expuestos a estas situaciones es posible que puedan ser víctimas de otros casos más graves como la trata de personas y de formas contemporáneas de

esclavitud en el sector informal, que puedan tener desenlaces peores, incluso poniendo en riesgo la vida del trabajador.

En cuanto al objetivo específico 2, el cual fue **Establecer los principios que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020.**

De acuerdo con Avalos (2015) los principios que rigen el Derecho al trabajo, son entendidos como directrices que establecen las normas para alcanzar soluciones viables, puede servir de base para promover nuevas normas, servir de guía para interpretarlas o resolver casos previstos; además según Medina (2017) sirven para proteger a la parte menos favorecida y lograr el equilibrio basándose en el trato justo.

Como el principio más destacado y utilizado para combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias en la ciudad de Lima, se tiene al principio de primacía de la realidad, sabiendo que por medio de su invocación; la realidad y los hechos prevalecen por encima de los documentos, confiriendo entonces total relevancia a las actividades realizadas por los trabajadores y no por los acuerdos o contratos simulados. Sin embargo, y a pesar de ser el principio de mayor relevancia, no es suficiente para demostrar la existencia de fraude y simulación laboral, por lo que debe estar acompañada de carga probatoria, proporcionada por el trabajador como lo expresa el artículo 77 inciso D, de la LPCL. En este sentido, este principio permite ahondar en los medios probatorios y recabar la información necesaria para determinar si existe relación laboral o sólo una prestación civil.

Asimismo, se presenta otros principios que permiten combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias en la ciudad de Lima, siendo estos: el principio de legitimidad fundamental, el principio de igualdad, el principio de buena fe contractual, principio de continuidad laboral, el principio de irrenunciabilidad de los derechos otorgados por la constitución y la Ley, y el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación al igual que el principio de la primacía de la realidad.

Y es que ante estos casos es necesario considerar todos los principios vulnerados, ya que a través de estos principios se podrá tutelar los derechos

laborales del trabajador frente al fraude y simulación laboral. De allí, la importancia que Nieves (2020) le confiere a estos principios, al comentar que: “Todo principio es la base fundamental de una determinada norma, son los pilares que uno debería considerar al momento de resolver una específica materia”, resaltando la utilidad de los principios laborales para orientar y ayudar en la interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos, en casos dudosos o vacío legal.

El objetivo específico 3, propuso **Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.**

De los análisis realizados, se evidenció como recurrente la desvirtualización del contrato de trabajo, por medio de la simulación, intentando hacer ver que se trata de un contrato sujeto a modalidad y no cumple los requisitos para calificarlo como un contrato a tiempo indeterminado y despidos injustificados (vulnerando de esta manera el derecho al trabajo, irrenunciabilidad de derechos, la estabilidad laboral y a la protección contra el despido arbitrario).

En este sentido, la investigación de Quispe (2018), aporta sustento a los resultados obtenidos al referir que existen diferentes modalidades que el empleador utiliza para evadir su responsabilidad laboral, en la mayoría de los casos están dirigidos a aparentar una naturaleza jurídica distinta a su aplicación, lo que trae como resultado desnaturalizar los contratos, por evidenciarse la simulación o fraude. Asimismo, estos hechos son fundamentados por Toro (2019), quien concluyó en su estudio que este tipo de simulación laboral se presenta, cuando se realiza el contrato de trabajo modal, desvirtuando la intención real del mismo, lo que constituye un fraude.

Y es que, una vez analizados los casos, se pudo comprobar la regularidad con la que se efectúan estas prácticas en el mercado laboral peruano, sin discriminar en el tamaño de las empresas, ya se ha asumido como una cultura la necesidad de los empleadores de ocultar la verdadera naturaleza de los contratos y de reservarse el pago de los beneficios, así como, vulnerar los principios laborales según le sea conveniente. Situación que afecta a miles de trabajadores, la falta de conocimiento de los derechos que asiste a la población trabajadora, la

carencia de medios probatorios que permitan evidenciar el vinculo laboral real existente entre empleador y trabajador hace que se siga menospreciando los servicios realizados por la masa trabajadora.

Lamentablemente esta es la realidad que se vive en el País en temas de derechos laborales, que no ha mostrado mejoría, sino por el contrario se ve lejana la solución a esta problemática. Y es que en el año 2020 se observó una de las consecuencias de la deficiente fiscalización y actuación de la SUNAFIL, ante la autorización del retiro del AFP durante la pandemia del Covid-19, donde muchos trabajadores quedaron sorprendidos al darse cuenta de que sus empleadores no habían realizado los aportes correspondientes aun cuando estos habían sido descontados de su remuneración, quedando en evidencia que aún falta mucho por hacer en materia de fiscalización y regulación de los derechos laborales en el Perú.

V. CONCLUSIONES

- Se concluyó que las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores están motivadas a obtener beneficios económicos, valiéndose del uso inadecuado de los contratos sujetos a modalidad, los cuales se encuentran regulados por el Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por D. S. N° 003-97-TR, desde el artículo 53 al 76, donde se exponen las modalidades, condiciones y exigencias. El limitado alcance de la SUNAFIL, la falta de capacitación del personal y escases de recursos influye en el significativo aumento de estas prácticas a nivel nacional. Pues la institución máxima destinada a promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra limitada en sus funciones, situación que desfavorece por completo a los trabajadores.
- Se concluyó, además, que la indisposición del dinero, limitaciones en la proyección vital, imposibilidad de satisfacer las necesidades básicas, el limitado acceso a los servicios de salud y la explotación laboral, son algunos de los principales efectos que tienen las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores, en la ciudad de Lima. Encontrándose todo ello regulado en el capítulo VIII, artículo 79 de la LPCL, en donde se expresa que los trabajadores contratados bajo modalidad tienen derecho a recibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tengan los otros trabajadores que

se encuentren bajo la modalidad indeterminada, así como la misma estabilidad laboral durante el tiempo determinado, sin embargo, ello no se cumple.

- Se concluyó que el principio de primacía de la realidad, es el más destacado y utilizado para combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias en la ciudad de Lima, sabiendo que por medio de su invocación; la realidad y los hechos prevalecen por encima de los documentos, confiriendo entonces total relevancia a las actividades realizadas por los trabajadores y no por los acuerdos o contratos simulados.
- En cuanto al análisis de los expedientes, se concluyó que la desvirtualización del contrato de trabajo por medio de la simulación es muy frecuente, intentando hacer ver que se trata de un contrato sujeto a modalidad y no cumple los requisitos para calificarlo como un contrato a tiempo indeterminado y despidos injustificados (vulnerando la estabilidad laboral, la protección frente al trabajo y los beneficios sociales), a pesar de encontrarse regulado en el artículo 77 inciso D, de la LPCL, que regula o sanciona el fraude y simulación, siempre y cuando sea demostrado por el trabajador; en caso contrario no podrá comprobarse la relación laboral que vincule al trabajador y empleador sobre todo en el caso de los trabajadores de planilla negra o contratación de palabra, situación que difícilmente permitiría determinar la existencia de fraude o simulación.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la SUNAFIL diseñar planes y estrategias que favorezcan la supervisión y fiscalización eficiente de las empresas, con la finalidad de identificar oportunamente las acciones de fraude y simulación que se puedan estar dando en algunos centros laborales en perjuicio de los derechos de los trabajadores. Y de esta manera puedan ser sancionados efectivamente y los afectados puedan hacer valer sus derechos.
- Se recomienda al Ministerio del Trabajo promover educación laboral a la ciudadanía en general, en cuanto a los derechos laborales y las Instituciones que los protegen, con la finalidad de hacer valer sus derechos ante los empleadores y la Ley. Y poder construir una sociedad que conozca sus derechos en materia laboral.
- Se recomienda a la población en general exigir la celebración de contratos correspondiente, solicitar copia de su documento de contratación, preservar y resguarda boletas de pago, recibos por honorarios y cualquier otra documentación que acredite la relación laboral o civil contraída, así como llevar a cabo los procedimientos correspondientes en contra de los empleadores para obtener los beneficios que les corresponden por Ley, de esta manera ayudar a reducir los casos de impunidad laboral y hacer ver que las normativas laborales del Perú efectivamente permiten regular este tipo de acciones, lo que posteriormente contribuirá a la reducción de estas practicas al evidenciar que ciertamente existe justicia laboral en el país.

REFERENCIAS

- Anner, M. (2008). Meeting the Challenges of Industrial Restructuring: Labor Reform and Enforcement in Latin America. *First published* , 33-65. <https://doi.org/10.1111/j.1548-2456.2008.00012.x>.
- Avalos Vaca, D. E. (2015). *La simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de los Andes]. Ambato: Repositorio Institucional: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2390/1/TUAMD1014-2015.pdf>.
- Azevedo Araujo, R. (2009). Are labor contracts efficient to combat fraud? *Journal of Financial Crime*. Vol 16 (3), 255-261. <https://doi.org/10.1108/13590790910973098>.
- Blanton, R., & Blanton, S. (2012). Labor Rights and Foreign Direct Investment: Is There a Race to the Bottom? *International Interactions*. Vol. 38 (3), 267-294. <https://doi.org/10.1080/03050629.2012.676496>.
- Bósquez Remache, J. D. (2017). *El fraude y la simulación laboral en la legislación ecuatoriana*. [Tesis de Maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6930>.
- Casación Laboral , 11730-2016 (Casación Laboral 09 de enero de 2018).
- Constitución Política de Perú. (24 de junio de 1993). Recuperado el 6 de setiembre de 2019, de <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Correo. (21 de 01 de 2016). 27.4% de peruanos no puede hallar un trabajo estable. *27.4% de peruanos no puede hallar un trabajo estable*.
- De la Cruz Carpio, M. H. (s.f.). *La simulación y el fraude contractual como causales de desnaturalización de la intermediación laboral en Arequipa periodo 2011-2013*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3614/83.1235.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (21 de marzo de 1997). Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Diario la República . (2019). *INEI: Tasa de desempleo sube a 6,4% en el último trimestre móvil en Lima*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2019/11/15/inei-tasa-de-desempleo-sube-a-64-en-el-ultimo-trimestre-movil-en-lima/>

- Echaiz, D. (2008). El contrato de Outsourcing. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 41, 763-793. Recuperado el 26 de Abril de 2020, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v41n122/v41n122a6.pdf>
- Gini, O. (2017). *Encubrimiento de la relación laboral, bajo la figura de la locación de servicios*. [Tesis, Universidad Empresarial Siglo Ventiuno]. Córdoba, Argentina: Repositorio Institucional: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14652/GINI%20OSCA>.
- Irureta Uriarte, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante. *Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XL (1), 213 - 250.
- Izaga Rodríguez, C. (2018). *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad*. (Tesis Doctoral). Lambayeque , Perú : Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
- Kjulliar Pfaccha, J. M. (2015). *Penalización y sanción del fraude y la simulación laboral*. [Tesis, Universidad Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/937>.
- Ley de productividad y competitividad Laboral (LPCL). (27 de marzo de 1997). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- López Moreno, W., & Sánchez Ríos, J. A. (2013). El Triángulo del fraude y sus efectos sobre la integridad laboral. *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, Vol. XXI, 39-57.
- Medina, G. Y. (2017). *El fraude laboral y su incidencia en las sentencias del juicio individual de trabajo en la Unidad Judicial de trabajo de la ciudad de Riobamba en el período 2015-2016*. [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3765>. Recuperado el 01 de Mayo de 2020, de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3765/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0017.pdf>
- Moonhawk, K. (2012). Ex Ante Due Diligence: Formation of PTAs and Protection of Labor Rights. *International Studies Quarterly*, Vol 56 (4), 704–719. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2478.2012.00758.x>.
- Morea, A. O. (2014). *Radiografía del principio de primacía de la realidad*. Obtenido de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140002-morea-radiografia_principio_primacia_realidad.htm#
- Mosley, L., & Uno, S. (2007). Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights. *Sage Journals*. Vol. 40 (8), 923-948. <https://doi.org/10.1177/0010414006293442>.
- Mujica, J. p. (2019). *Los derechos del trabajador y la legislación peruana*. Recuperado el 10 de Mayo de 2020, de [entrada de Blog]: <https://r100consulting.com/trabajador/>

- ONU. (2018). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú*. Perú: ONU.
- Organización Internacional del Trabajo, [OIT] 2014. (2014). *Derecho al trabajo*. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ee5035804618d2b48fb8ffca390e0080/Derecho-del-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ee5035804618d2b48fb8ffca390e0080>
- Parra, Y. (2014). *SIMULACION O FRAUDE DE LOS PATRONOS, MEDIANTE EL OUTSOURCING PARA EL DESCONOCIMIENTO DE LA LOTTT*. San Diego. Recuperado el 03 de Mayo de 2020, de <file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TESIS/tesis%20internacionales/yudelys-parra.pdf>
- Polaski, S. (2006). Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia. *World Development*. Vol 34, (5) , 919-932. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2005.04.019>.
- Quispe, L. S. (2018). *La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado.[Tesis de pregrado, Universidad de San Pedro]*. Huacho, Peru: Repositorio Institucional: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Recuperado el 02 de Mayo de 2020, de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodas, W. F. (2014). LOS CONTRATOS DE SERVICIOS TEMPORALES, EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y LA SIMULACIÓN LABORAL. [Tesis de Maestría. Universidad Mariano Galvez de Guatemala]. Recuperado el 03 de Mayo de 2020, de <https://glifos.umg.edu.gt/digital/86685.pdf>
- Ruay Sáez, F. A. (2018). Simulación y subterfugio laboral: A propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*. Vol. 26, 155-216.
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, 12975-2015 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia 06 de octubre de 2016).
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, 11560-2016 (14 de agosto de 2018).
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, 17885-2017 (18 de diciembre de 2019).
- Sentencia , 00978-2011-AA/TC (Tribunal Constitucional 03 de mayo de 2012).

- Terreros Cuba, W. R. (2017). *Desnaturalización de contratos de trabajo a plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017* [Tesis, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/466>.
- Thomas, M. P. (2011). Global Industrial Relations? Framework Agreements and the Regulation of International Labor Standards. *First Published. Vol. 36* (2), 269-287.
- Toro, C. J. (2019). *La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujeto a modalidad por fraude y simulación en la región San Martín periodo 2015 - 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Lambayeque, Peru: Repositorio Institucional <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7519/BC-TESTMP-3303%20TORO%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Recuperado el 02 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7519/BC-TESTMP-3303%20TORO%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tribunal Constitucional, 1874-2002-AA/TC (Constitucional 19 de diciembre de 2003).
- Tribunal Constitucional, 00804-2008-PA/TC (Constitucional 26 de marzo de 2009).
- Wang, H.-z. (2005). Asian Transnational Corporations and Labor Rights: Vietnamese Trade Unions in Taiwan-invested Companies. *Journal of Business Ethics. Vol (56)*, 43–53. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1034-7>.

ANEXOS N° 1



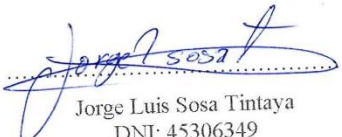
Declaración de Autenticidad

Yo, Jorge Luis Sosa Tintaya, identificado con DNI. N° 45306349, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de junio del 2020.



Jorge Luis Sosa Tintaya
DNI: 45306349

ANEXO N° 2

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD PROYECTO DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **Rosas Job Prieto Chávez**, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo filial Ate, revisor del proyecto de tesis titulada "Prácticas fraudulentas y simulatorias de la personería jurídica a los derechos laborales, Lima Este -2020", del estudiante Jorge Luis Sosa Tintaya, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % 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, 04 de julio del 2020


Dr. Rosas Job Prieto-Chávez
Abogado CAS N° 2486
Administrador
DNI: 41651398

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ SGC	DEVAC /Responsable del	Aprobó	Rectorado
--------	---	------------------------	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

ANEXO N° 03 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

LÍNEA DE INVESTIGACION: Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral Y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección De Trabajo y Sistemas Previsionales.

TÍTULO: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORIAS E SUBCATEGORIAS	METODOLOGÍA
<p>1.Problema General ¿Cuál es la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020?</p>	<p>3.Objetivo General Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020</p>	<p>X. FRAUDE Y SIMULACION LABORAL - <u>Categoría : 1</u> X1 fraude - X1.1. elementos de fraude laboral - X1.2. dolo - X1.3. apariencia jurídica</p>	<p>1. Enfoque: Cualitativo</p> <p>2. Tipo de investigación: Básica</p> <p>3. Diseño: Teoría fundamentada</p> <p>4. Instrumento: La entrevista y guía de análisis documental</p> <p>5. Técnicas de procesamiento de datos: Hermenéutica y triangulación.</p> <p>6. Población y Muestreo: Expedientes, abogados y expertos en legislación laboral.</p>
<p>2.Problemas Específicos: ¿Cuáles son los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020?</p>	<p>4. Objetivos Específicos Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.</p>	<p>X2. Simulación X2.1. simulación lícita X2.2. simulación ilícita X2.3. simulación relativa</p> <p>X3. Supuestos X3.1. acuerdo laboral encubridor X3.2. actos validos fraudulentos X3.3. agente simulador</p>	
<p>¿Cuáles son los principios que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020?</p>	<p>Establecer los principios que permiten a los expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020.</p>	<p>Y. DERECHOS LABORALES <u>Categoría : 2</u> Y1. Contratos laborales Y1.1. Contratos de naturaleza temporal Y1.2. Contratos de naturaleza accidental Y1.3. Contratos de obra o servicio</p> <p>Y2. Relación laboral. Y2.1. Elementos de la relación laboral Y2.2. requisitos de forma y fondo Y2.3. Obligaciones entre las partes</p> <p>Y3. Principios laborales Y3.1.principio de irrenunciabilidad, buena fe, continuidad Y3.2. principio de primacía de la realidad. Y3.3. principio de razonabilidad</p>	
<p>¿Cuántos son los casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflicto jurídico en los juzgados laborales?</p>	<p>Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales</p>		

ANEXO N° 04 – GUÍA DE ENTREVISTA

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado:

Cargo:

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación

Objetivo General	Objetivos Específicos		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?
2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?
3. A su juicio ¿Cuáles es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.
4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria?
5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?
6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?
7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?
8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?
9. ¿Cuáles son los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad debe ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado?

10. Cree Ud. ¿Qué los principios laborales influyen en tutelar los derechos labores frente al fraude y simulación laboral? Explique.
11. Cree Usted ¿Qué la invocación del principio de Primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de fraude y/o simulación laboral?
12. ¿Los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos, en casos dudosos o vacío legal?
13. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley en relación al fraude y simulación cometido por los empleadores?
14. Cree Ud. ¿Qué la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales frente al fraude y simulación?
15. ¿Cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores?
16. ¿Considera que el fraude y/o simulación deben ser regulados por la legislación laboral?

.....
Sello

.....
Apellidos y Nombres
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rosas Job, Prieto Chávez
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Coord. De Investigación de la EP Derecho de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Sosa Tintaya, Jorge Luis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
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. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

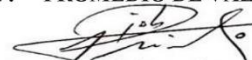
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90%



Dr. Rosas Job Prieto Chávez
Abogado CAS N° 2486
Administrador

Lima, 30 de Junio del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 41651398. Telf.: 922011064

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Jorge Lucio Sopan Espinoza.
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Ate.
 1.3. Especialidad: Abogado, Magister en Derecho, Doctor en Ciencias de la Educación
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.5. Autor(A) del Instrumento: Jorge Luis Sosa Tintaya..

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado 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. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											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

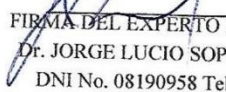
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

89.0 %

Lima, 30 de junio del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. JORGE LUCIO SOPAN ESPINOZA
 DNI No. 08190958 Telf. 9438742636

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Cañari Flores, Fernando Tomas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo - JPC
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Sosa Tintaya, Jorge Luis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
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. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												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 :

95 %

Lima, 30 de junio del 2020



FERNANDO T. CAÑARI FLORES
 ABOGADO
 CAL. 78759

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Telf.:913386932

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Graus Guevara Nilton Yair.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Defensor Universitario - Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Sosa Tintaya, Jorge Luis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
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. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales									X				
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.									X				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.									X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos									X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.									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
os Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con
Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

80 %

Lima, 30 de junio del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 40024652 Telf.: 948446931

ANEXO 5- ENTREVISTAS

Transcripción de entrevista de: Walter Brayan Cárdenas Ventura

Cargo: Juez de la Corte Superior de Lima Norte

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?

Resulta más beneficioso para los empleadores realizar una contratación que no es la correcta, que un contrato laboral, en perjuicio del trabajador y su desconocimiento.

2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?

El contrato de una relación civil, donde el trabajador que debería tener una nominación laboral 30225 ley de contrataciones del estado, si es una empresa privada, pueden existir contratos perjudiciales a los beneficios laborales, como aquellos contratos que no lleguen las 4 horas, para no abonarle los beneficios que corresponda, otra de las formas es cuando cambian la personería jurídica

3. A su juicio cuál es el uso más frecuente por el empleador para evadir las responsabilidades laborales frente al fraude y simulación

Dependiendo de la realidad de qué tipo de persona jurídica, o mejor dicho a qué sistema pertenece, si es un sistema público, con lo que se puede advertir de las resoluciones que continuamente consistía el poder judicial y que se unifican en la sede suprema, en el Estado se utiliza en los contratos de locación de servicios bajo la modalidad de la Ley 30225, Ley de Contratación con el Estado y sobre ello, al final yo creo que es un perjuicio para el Estado en sí porque de todas maneras estos procesos son ganables fácilmente, no hay mucha probancia que efectuar ahí en la actuación de las audiencias, porque obviamente un servidor no puede ser contratado bajo este tipo de modalidad porque obviamente hay subordinación. Entonces lo que se pretende es evitar o lo que se pretende justificar es que hay una prestación personal y esa prestación personal no corresponde a una relación laboral si no es una prestación personal de carácter civil, siempre hay una comanda, hay una dirección, hay una facultad sancionadora de parte del empleador y eso al final es evidente, y al final los jueces fallan en ese sentido. En

el caso de las empresas privadas he visto mucho este tema de la falta de continuidad de las personas jurídicas, cambian, crean una empresa, la registran cada cierto tiempo a efectos de evitarse el pago de los beneficios respectivos, o sea, digamos, no es que incumplan por sí los beneficios sociales, cuando existe una duración mayor obviamente hay un tema de intereses que se tiene que cumplir con abonarse al trabajador y si se quiere en todo caso cerrar esa empresa abonarse la indemnización correspondiente, esas cosas le facilitan al empleador estar aperturando nuevas personas jurídicas para que eviten este tipo de incumplimientos.

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación frente al fraude y simulación?

La normativa que regula cualquier práctica que tenga una simulación en este tipo de relaciones es la Ley Procesal Laboral. Esta ley dentro de su marco normativo hace mención acerca de cuáles son aquellos principios que le van a permitir al juez poder resolver en condición de igualdad entre el empleador y el prestador de servicio, entonces por ejemplo, entre los principios que se pueden advertir es el principio de la primacía de la realidad y este principio te permite al juez ahondar en los medios probatorios y poder recabar la información necesaria para verificar si efectivamente nos encontramos dentro de una relación laboral o una mera prestación civil. Así mismo, más allá del contexto normativo que nos pueda traer el Decreto Legislativo 276 y el 728, cada uno regulado en su modalidad, es decir, bajo la ley de bases administrativas (no logro entender lo que dice) o la del régimen privado, no debemos olvidar las otras fuentes como los precedentes vinculantes emitidos en el Tribunal Constitucional y así mismo también las defensas casatorias que emita la Corte Suprema. Este marco normativo, este bloque nos permite a nivel jurisdiccional porque es la forma en la que uno puede ejercer el derecho respectivo en esa sede, para evitar que haya cualquier perjuicio para el trabajador.

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

Afectan en su patrimonio que ellos merecen percibir porque dentro de una relación jurídica existen intereses. La expectativa de un trabajador es percibir una

remuneración que esté conforme a la norma, además también de acuerdo a la igualdad, al principio de igualdad que pueda verse afectado porque algunos trabajadores perciben una remuneración mayor o tienen otro tipo de condición cuando realizan las mismas prestaciones en algunos casos. Entonces esto es necesario evaluarse porque obviamente el trabajador tiene una expectativa de poder recibir los beneficios, ya sea en las gratificaciones o en las utilidades o de repente algún bono, ya sea de carácter colectivo pero este tipo de simulaciones le restringe de prima facie porque a futuro a través de proceso judicial todo esto le resultará favorable, claro obviamente el factor tiempo es importante y también el factor digamos de desconocimiento por falta de instrucción sobre los derechos a veces generan que pase (inaudible) o que prescriban en el tiempo los derechos laborales, aunque en el caso del Decreto Legislativo 728 únicamente son 4 años nada más, por lo que dice la Ley del Trabajo.

6. ¿Es posible identificar el dolo por las normas laborales en nuestro país sobre el fraude y la simulación?

Sí es posible, sí claro, obviamente. Lamentablemente no se soluciona, el precedente Huatuco, el precedente vinculante Huatuco-Huatuco, emitido por el Tribunal Constitucional, establece justamente en uno de sus considerando que debería aplicarse las sanciones. Obviamente el precedente Huatuco tiene una naturaleza pública para dentro del sector público. Entonces este refiere uno de sus fundamentos que se debe aplicar una sanción administrativa a quienes han llevado a cabo este tipo de contratación con una menor disponibilidad de beneficio como este caso sería los contratos de locación de servicios, pero lamentablemente no se sanciona. Es más en una oportunidad estuve llevando a cabo un taller con personal de SUNAFIL y entre las conversaciones que iban de uno a otro lado, una de las posturas era incluso atribuir de manera directa con su patrimonio personal para que este pueda cumplir con abonarle los daños y perjuicios o en todo caso los beneficios correspondientes al trabajador perjudicado y la persona que llevó a cabo esta contratación sea quien tiene que abonar y no en realidad la entidad. Ahí ya nos estamos escapando un poco de cuál es la responsabilidad que tiene el Estado en sí porque no estamos hablando de que este manejo es una práctica individual de una parte de las instituciones a nivel nacional. Entonces no podemos descartar que en sí viene de las más altas

esferas de una institución. El temas es cortarlo de raíz evitar este tipo de contrataciones, este tipo de simulaciones que conllevan a que el Estado pierda dinero y pues el trabajador también .

7. ¿En su experiencia qué tipos de contrato de trabajo es más recurrente que sea posible ponerse en práctica el fraude y la simulación por parte del empleador?

Yo creo que prácticamente en cualquier modalidad de trabajo, por ejemplo, en el caso del régimen privado obviamente que cualquier tipo de maniobra que puede realizar el empleador para evitarse el cumplimiento de las obligaciones va a ser beneficioso para ellos, pero a la larga esta omisión le va a traer el pago de costas, costos, el cumplimiento de los intereses y entonces es un tema perjudicial, pero obviamente si esto fuera así las empresas lo pensarían dos veces pero creo que existe un gran porcentaje donde el prestador no cumple con llevar a cabo la judicialización de su caso y bueno ahí se va ganando (inaudible) una de las partes. Obviamente también me parece que como le citaba no es la única modalidad contractual donde puede ser posible este tipo de simulaciones podemos hablar fácilmente de un contrato administrativo de servicio donde se pueda tener términos contractuales específicos pero en realidad el trabajador termina haciendo otra cosa y todo eso es posible obviamente de poder ser judicializado, obviamente verificándose y de acuerdo a la actuación de los medios probatorios se pueda evaluar que la persona trabaja o realiza diferentes funciones y podríamos estar hablando incluso de una desnaturalización de este tipo de contratos. Hay diversas maneras y creo que las he visto en casi todos los contratos que he podido cohabitar (inaudible) en la función pública, los 276 incluso. Lo bueno es que en el Estado tenemos diversas contrataciones que permiten realizar, bueno valga la redundancia, la contratación bajo el Decreto Legislativo 276 del régimen CAS, pero también está el régimen privado en la función pública. Entonces bajo ese aspecto se puede llevar a cabo cualquier tipo de contratación.

8. ¿Usted cree que la intermediación y la tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude o simulación?

Yo creo que no tanto en su momento, sí ocurría que una empresa a efectos de sustraerse de sus obligaciones llevaba a cabo una especie de relación contractual

con una empresa y ésta era la que llevaba a cabo la contratación de servidores y le resultaba beneficioso porque bajo esta segunda empresa permitía únicamente realizar el pago como una remuneración mínima vital. Entonces digamos que los costos se abaratarían porque esta segunda empresa se encargaría de llevar a cabo la supervisión respectiva para que estos servidores cumplan una determinada función y que la empresa usuaria sea beneficiada con esta mano de obra, pero sin tener que llevar a cabo el cumplimiento de los beneficios sociales. Actualmente creo que es ya menos. En el pasado era más ocurrente este tipo de prácticas porque no había jurisprudencia. La seguridad jurídica es distinta ahora. En estos días si hay una empresa usuaria que tiene un servidor intermediado y que ese trabajador cumple una función nuclear dentro del giro de la empresa, obviamente es un trabajador que debe estar dentro de la planilla de la empresa no debería ser intermediado. Por ahí es que creo yo que al día de hoy hay un mejor marco regulatorio en ese aspecto.

9. ¿Cuáles serían los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad deberían ser contratos a plazo indeterminado?

Correcto. A ver estamos frente a un trabajador que va a cumplir los cinco años para llevar a cabo su contratación permanente, entonces el empleador dice sabe que ya no deseo contar con usted, va a venir otra persona para realizar la misma función que usted realiza, para cumplir el servicio cuya necesidad todavía se requiere y entonces bajo qué contexto podríamos cesar al trabajador. No habría ninguna justificación que sea valedera para llevar a cabo este tipo de accionar. Obviamente estamos infringiendo un principio de buena fe contractual con el trabajador que estamos cesando únicamente con la finalidad de no mantenerlo en planilla permanentemente, bajo la idea de repente equivocada de que vamos a mostrar a partir de su contratación, ya de carácter permanente, una disminución de rendimiento laboral y obviamente hay una afectación del principio de continuidad y hay otras maneras en las que el empleador se pueda comportar, hay jurisprudencia y hasta la modalidad de despido incluso, ahí no podría ampararse. Es prácticamente una situación en la que es un poco difícil la configuración para poder otorgarle la tutela en este caso. Es un poco complicado tratar esas situaciones.

11. ¿Cree usted que los principios laborales influyen en tutelar los derechos laborales frente al fraude y la simulación?

Sí considero que sí, que son importantes, que han sido un factor preponderante para la emisión de jurisprudencia relevante en materia de los diversos despidos, en materia del otorgamiento de beneficios sociales y reconocimiento del (inaudible) laboral. Así mismo, la verificación digamos la terminología del contrato se cumple a cabalidad o si obviamente ha sido desnaturalizado ese marco normativo. Creo que dentro del argur judicial, dentro de las funciones jurisdiccionales del poder judicial la materia laboral ha sido la que más ha desarrollado el contexto uniforme de cómo es que la justicia debe atender cualquier tipo de tutela requerida por el trabajador judicial. Creo que es incluso hasta automática esas situaciones, ya uno sabe cuál es el resultado que va a obtener, incluso los peritos se encargan de efectuar los intereses y los beneficios a asignar a la parte vencedora.

11. ¿Entonces, los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y sirven de fuente de inspiración directa e indirecta en la producción de normas y solución de conflictos en casos dudosos o de vacíos legales?

Exactamente. Sí, sí, sí. Existe la posibilidad de que nos encontremos en un indubio pro operario. Este tipo de fuente muy precisa ha ayudado mucho para resolver cualquier tipo de duda que podamos encontrar al momento de querer emitir una resolución.

12. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley frente al fraude y la simulación cometido por los empleadores?

Obviamente que las normas que regulan el sistema jurídico laboral hasta el momento han servido porque se han venido actualizando, se han venido, obviamente con los casos que se vienen presentando, ha servido mucho para que a través de la intermediación y a través del nuevo tipo de proceso de carácter oral los procesos judiciales hayan arrancado y tengan una mejor disponibilidad en materia de eficacia y eficiencia. La norma de la ley procesal del trabajo es del año 2010 y esta norma permite, es una facilidad de poder llevar a cabo las labores jurisdiccionales que permiten al usuario judicial interno llevar una verificación de

su competencia y aplicabilidad de la parte sustantiva de manera más sencilla al requerirle inicialmente a las partes judiciales que fundamenten (inaudible) el caso. Yo creo que en el caso de la materia procesal en el caso de la materia sustantiva y en el caso obviamente también no hay que olvidar la jurisprudencia que se ha emitido por las altas esferas jurisdiccionales constitucionales y el poder judicial permite realizar una mejor labor a los jueces.

13. ¿Usted cree que la sola invocación del principio de la primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de simulación y fraude a la ley?

Me parece que es el artículo 4 (de la ley...inaudible) del Decreto Legislativo 728 establece qué es una relación laboral contractual. Bajo esa aplicación el principio de la primacía de la realidad se adecúa, encaja perfectamente es una pieza única, son dos piezas únicas que se encajan perfectamente y así mismo también, obviamente sin dejar de lado la aplicación de la terminología probatoria que es importante para poder fundamentar y luego desmarcar nuestra hipótesis y vencer, al contrario.

14. ¿Cree usted que la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales en relación al fraude y la simulación?

Sí, por supuesto. Yo creo que sí porque hay una nueva tendencia dentro de, no solamente en materia laboral, sino también de diversas materias que nos permiten poder recurrir si es que nuestro marco normativo o en todo caso la circunscripción de una determinada actuación por un precedente vinculante y donde resulte inoficioso aplicar un overruling podemos llevar a cabo lo que dispone el sistema interamericano de la Corte respecto al principio de convencionalidad. Si nosotros consideramos que hay algún caso que pueda ser más beneficiosa la aplicación de la norma supranacional debemos aplicar obviamente este criterio de convencionalidad.

15. ¿De acuerdo con su experiencia profesional cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para mejorar la efectividad de la ley frente al fraude y simulación cometidos por los empleadores?

Yo creo que existe ya el marco normativo, el marco jurisprudencial necesario que regula justamente este tipo de conducta. Pongamos un ejemplo, en el campo de los beneficios colectivos, en el campo de los derechos colectivos, existe, me voy a abocar al aspecto público en donde los trabajadores a través de su efectivo reclamo requieren una mayor remuneración. Bajo este contexto bajo la normativa de servir había una contravención normativa en que se tiene que discutir ciertos aspectos, lo cual en su oportunidad el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional ciertos artículos de esta norma y así mismo exhortó al Congreso que emita una norma que permita la regulación de esta relación colectiva entre el empleador y el sindicato en materia del sector público para poder atender porque había una dicotomía entre atender el presupuesto público y por otro lado los beneficios sociales que pueden ser reclamados en cualquier momento pueden ser incrementados no reducidos, al menos mantenidos. Jurisprudencialmente tenemos los organismos respectivos. Creo yo que los plenos o mejor dicho los colegiados de la Corte Suprema, hablando de la Sala Constitucional y también del Tribunal Constitucional, han permitido tener un mejor marco regulatorio de la aplicación de la norma. Esto es muy beneficioso para los trabajadores.

16. ¿Considera que el fraude y la simulación deben ser regulados por la legislación laboral? En este caso debería referirse a lo que viene a ser el Decreto Legislativo 728

No. Creo que no. Creo que no podemos regular (me parece que es lo que dice) lo regulado. Ya tenemos el marco normativo, la jurisprudencia, tenemos la norma sustantiva bastante clara. Lo que está permitido ahí bajo la normativa de la OIT, bajo la normativa nacional, obviamente a criterio objetivo del magistrado bajo la argumentación que le debe aplicar a la motivación de su resolución obviamente va a encontrar ahí la relación laboral que debe estimar bajo este tipo de simulación que pueda efectuar el empleador. Yo creo que podríamos quizás, habría que tomarlo con pinzas cuáles los casos donde me preocupa el caso de la continuidad de la persona jurídica porque este aspecto es tratado mucho en el Derecho Administrativo, en el campo tributario en donde se revela justamente la aplicación el precio de transferencia cuando hay una relación de dos empresas pero en el campo laboral como que nos estamos dejando un poco al aire en ese aspecto de que una persona ha terminado su finalidad y se le da conclusión para empezar

otra pero dentro de esto existe pues una simulación de querer obviar el pago de beneficios sociales.

18. Frente a la existencia de fraude o simulación quién debería tener la carga de la prueba porque cuando se constata que efectivamente hay fraude o simulación, normalmente los trabajadores tienen muy pocos medios probatorios para acreditar este tipo de hechos.

Lo que establece la ley procesal laboral es que nosotros nos encontramos del lado del trabajador. Lo que debemos hacer es probar únicamente el sentido de la prestación. Es decir, si tenemos un contrato y lo presentamos como medio probatorio obviamente podemos verificar que ha habido una prestación personal, ha habido una subordinación y que los montos que se han venido otorgando corresponden a una remuneración y no a una retribución como ahí quieren hacer la diferenciación sobre la naturaleza civil de este tipo de contratos porque si no no tienen nada.

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado: César Augusto Véliz Villalobos

Cargo: Abogado litigante

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación

Objetivo General	Objetivos Específicos		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

O.G

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?
Para evitar descapitalizarse y obtener un rendimiento mayor que el usual y apuestan por la ignorancia de sus empleados y obreros, así como, la implementación mínima que tiene Sunafil
2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?
Acuerdan de palabra con el trabajador pagarle el jornal, la quincena o el mes, sin documentos algunos
3. A su juicio ¿Cuál es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.
En un primer escenario esta la contratación de palabra y en otro está el contrato que se desnaturaliza en su ejecución encargando trabajos cuyas funciones no estaban incluidas en el contrato de trabajo.

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria?

Fundamentalmente la mínima implementación de la SUNAFIL, y la falta de criterio de los inspectores puesto que para actos ilegales la creatividad se esfuerza

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

Mediante estas prácticas el daño inferido a los trabajadores es la indisposición del dinero al cual se tiene derecho por ley, el daño sería directo e inmediato toda vez que el trabajador implementa su vida de la contraprestación que el empleador le paga, el hecho que obtenga un pago menor o diferido por el empleador lo limita en su proyección vital cuando su prestación hacia el empleador ha sido al 100% según lo encomendado.

6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?

Mediante una declaración jurada de conocimiento de normas laborales que el empleador suscriba, así como, la presentación de flujos de caja periódicamente ante el sunafil, de tal forma que ante una circunstancia laboral, se determine el dolo en que incurre el empleador, incluso la culpa debe ser atribuida al empleador, por medio de supuesto jurídico, condicionación a la prueba en contrario y en el caso de simulación laboral de una persona ajena a alguna relación laboral deberá purgar pena e indemnizar al empleador.

7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?

No se trata de un contrato laboral determinado, el fraude es recurrente según la falta de fiscalización de Sunafil.

8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?

No, no creo que sea un fraude o simulación, porque todos sabemos que cuando vamos a un tercero o intermediario que dispone personal para otra, estamos en el conocimiento de lo que hacemos, lo que creo es que ambas modalidades deben desaparecer toda vez que exponemos a la clase trabajadora a una remuneración disminuida a favor del tercerista y/o intermediario, cuya ganancia rapaz es aceptada por la legislación.

9. ¿Cuáles son los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad debe ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado?

Principio de legalidad fundamentalmente al desnaturalizar el contrato de trabajo

10. Cree Ud. ¿Qué los principios laborales influye en tutelar los derechos labores frente al fraude y simulación laboral? Explique.

Mas alla de los principios laborales es la implementación mínima de su fiscalización, y las consecuencias de la sanción laboral que no incluyen ingresos inmediatos para el trabajador agraviado .

11. Cree Usted ¿Qué la invocación del principio de Primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de fraude y/o simulación laboral?

El Principio de la primacía de la realidad basta para demostrar el fraude y/o simulación, pero no basta con la mención es necesario dotarla con un procedimiento y facultades de prueba, mas allá de la diligencia de inspección de trabajo, de por si desde un plano universal este principio, es innovador y drástico para probar la verdad material y establecer un grado de certeza para la autoridad administrativa y judicial, que la acerca a la tautología.

12. ¿Los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos; en casos dudosos o vacío legal?

Sí, pues existen empleadores infractores que preveen las consecuencias de la primacía de la realidad y guardan filtros de seguridad para que sus

empleados no puedan obtener evidencia alguna de la desnaturalización del contrato laboral.

13. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley en relación al fraude y simulación cometido por los empleadores?

La aplicación de la Ley laboral depende de la implementación máxima de las facultades de Sunafil y la participación del agraviado laboral en la percepción de un porcentaje de la sanción laboral.

14. Cree Ud. ¿Qué la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales frente al fraude y simulación?

La materia laboral es específica y su jurisprudencia es importante sin embargo si los razonamientos no se plasman, en el corto plazo es por una falta de implementación y logística, que el trabajador agraviado debe tolerar.

15. ¿Cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores?

Que la Sunafil eleve con calidad de peritaje los informes ante la autoridad judicial y que el trabajador agraviado participe de la sanción impuesta al empleador

16. ¿Considera que el fraude y/o simulación deben ser regulados por la legislación laboral?

Como actos incurso en la materia laboral deben proseguir siendo regulados por esta, teniendo como origen el fraude penal.

.....
Sello


.....
César Augusto Véliz Villalobos
Abogado
Colegio de Abogados del Callao
Registro 3974

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado: Manuel Antonio Nieves Rivas

Cargo: Jefe (e) de la Unidad de Capacitación de la ORH

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación



Objetivo General	Objetivos Específicos		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

O.G

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?

Las razones que conlleva al empleador a ocultar un vínculo laboral son, por ejemplo: no pagarle vacaciones, gratificaciones, cts., hacerlo trabajar más de 8 horas diarias y 48 horas mensuales, sin la correspondiente remuneración o descanso físico, entre otras cosas más.

2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?

Uno de los elementos más comunes en el fraude o simulación la laboral, sería atribuirle al trabajador una falta administrativa grave que no ha cometido.

3. A su juicio ¿Cuáles es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.

A mi parecer sería el fraude, porque los empleadores no tienen la intención de pagar todos los beneficios sociales al trabajador que le corresponde acorde la ley.

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria?

Ninguna.

O.E. 1

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

Los encubrimientos laborales afectan a los trabajadores, en el sentido de que el trabajo es un medio de realización para él y es base del bienestar social.

6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?

Más que hablar de dolo en la relación laboral, a mi parecer, sería mejor referirse a hablar de un encubrimiento y/o engaño, ya que lo que quiere el empleador es conseguir con esto un beneficio económico por el trabajo realizado por parte del trabajador.

7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?

El fraude o la simulación laboral, se practica más en los Contratos de Locación de Servicios que es naturaleza civil, seguido en los Contratos por Tercerización.

8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?

No es que constituya otra modalidad de fraude y/o simulación, si no que dichas modalidades no son empleadas correctamente, por lo que, son los propios empleadores que transgreden la ley y hacen que dichos contratos de desnaturalicen.

O.E. 2

9. ¿Cuáles son los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad debe ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado?

El principio de primacía de la realidad.

10. Cree Ud. ¿Qué los principios laborales influyen en tutelar los derechos labores frente al fraude y simulación laboral? Explique.

Los principios laborales si influye para tutelar los derechos laborales frente al fraude y/o simulación laboral, porque todo principio es la base fundamental de una determinada norma, son los pilares que uno debería considerar al momento de resolver una específica materia.

11. Cree Usted ¿Qué la invocación del principio de Primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de fraude y/o simulación laboral?

El principio de primacía de la realidad, es aquel principio que frente a lo que ocurre en los documentos y en los hechos reales debe preferirse a estos últimos (la realidad), considerando esto, habría que analizar ciertos rasgos de laboralidad para invocar dicho principio.

12. ¿Los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos, en casos dudosos o vacío legal?

Si.

O.E. 3

13. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley en relación al fraude y simulación cometido por los empleadores?

En relación a la aplicabilidad de la ley en el fraude y/o simulación por parte de los empleadores, se podría hacer denotar de que no están cumpliendo con lo establecido en la norma.

14. Cree Ud. ¿Qué la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales frente al fraude y simulación?

Si considero que la jurisprudencia nacional protege los derechos laborales.

15. ¿Cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores?

Sobre los aspectos procedimentales debería mejorarse más la inspección de trabajo, en los centros laborales.

16. ¿Considera que el fraude y/o simulación deben ser regulados por la legislación laboral?

Considero que, si debería ser regulado por la legislación laboral, no obstante, deberíamos tener un Código de Trabajo, con la finalidad de regular los regímenes laborales existentes y la infinidad leyes especiales que tenemos en el Perú que regulan la relación laboral.



.....
Nieves Rivas Manuel Antonio

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado: Julio Alexander Albirena Vivar

Cargo: Abogado, socio fundador de Albirena Abogados Asociados

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación

Objetivo General	Objetivos Específicos		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

O.G

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?

Rpta. Una de las razones, es el supuesto costo laboral que los genera cada trabajador, al ponerlos a planillas. Sin embargo, también ocurre que el trabajador prefiere no estar en planillas, en la media que por recibos por honorarios percibe montos sin descuentos, -No obstante, debemos generar una corriente de formalización de la informalidad-

2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?

Los elementos, más comunes que se dan en una simulación es; que el empleador hace girar recibos por honorarios de servicios, a sus trabajadores, como si realizaran un trabajo de carácter civil, y no laboral. Sin embargo, en dicha relación el empleador los hace marcar un ingreso y salida en un cuaderno de registro, les proporciona un fotocheck, la entrega de implementos para que desarrolle sus labores. Todos estos hechos hacen, que conforme al 'Principio de la Realidad', se configure una relación de carácter laboral, y no civil

3. A su juicio ¿Cuáles es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.

El uso de los recibos por honorarios, y muy poco un contrato verbal

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria?

En la actualidad está, la Ley General de Inspección Laboral, y su Reglamento, que sanciona con multas aquellos empleadores que incumplan normas laborales. Sin embargo, lo que falta es los Recursos Humanos, por parte de la SUNAFIL, para que se haga efectiva el cumplimiento de las normas laborales

O.E. 1

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

Afecta, en la medida que no tienen derecho a un Seguro de Salud, ya sea una EPS, o EsSalud, que les permita acceder a los servicios de salud en condiciones dignas, de otro lado afecta el sistema previsional en tanto que no aporta a una AFP o la ONP, luego también tenemos que no puede acceder a los beneficios laborales, CTS, gratificaciones de julio y diciembre, asignación familiar etc

6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?

El 'Dolo', vendría de parte del Empleador, desde su conocimiento de las normas laborales y a pesar de las incumple. Sin embargo, no existe una norma Penal que castigue tal hecho, concreto; esto es, una norma que regule la vía Penal para aquellos empleadores incumpla la norma laboral de contatación

7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?

Durante toda mi experiencia, el tema recurrente es en los contratos modales, en la medida que nunca acreditan la '**cauda objetiva**', de la contratación

8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?

En principio la Intermediación y la Tercerización, son buenas como una forma de la descentralización de los servicios de una empresa, -Sino que, como siempre se aprovechado este tema, para cometer un fraude a las normas laborales- Es

por ello la importancia del rol de la SUNAFIL, para estos casos para desnaturalizar este tipo de hechos.

O.E. 2

9. ¿Cuáles son los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad debe ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado?

En, este caso considero el -Principio de Primacía de la Realidad-,

10. Cree Ud. ¿Qué los principios laborales influyen en tutelar los derechos labores frente al fraude y simulación laboral? Explique.

Los principios laborales, son muy importantes en los derechos laborales, ya que éstos direccionan adecuadamente el sentido de las normas jurídicas, con la finalidad de respetar el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo. Y es en esta aplicación, que los Jueces aplican dichos principios tutelando los derechos de los trabajadores

11. Cree Usted ¿Qué la invocación del principio de Primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de fraude y/o simulación laboral?

Es importante tal invocación, sin embargo, no es suficiente en la medida dicha invocación debe ir acompañada de la carga probatoria en este caso que el trabajador debe de proporcionar,

12. ¿Los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos, en casos dudosos o vacío legal?

Es correcta dicha afirmación

O.E. 3

13. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley en relación al fraude y simulación cometido por los empleadores?

En el caso concreto, tenemos desde el ámbito del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la SUNAFIL, realizan un buen trabajo cuando realizan las inspecciones de trabajo, y de otro lado, ya cuando se judicializa el Poder Judicial, a través de los Juzgados Laborales, cautelan los derechos fundamentales de los trabajadores de manera adecuada

14. Cree Ud. ¿Qué la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales frente al fraude y simulación?

Claro que sí, desde el Tribunal Constitucional, así como la Corte Suprema de a República, han emitido innumerables resoluciones pronunciándose respecto al fraude o simulación en las relaciones laborales

15. ¿Cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores?

Empoderando más a la SUNAFIL, que cuando realice la inspección de trabajo y determine el fraude, -el empleador sea multado con montos más altos a los que se ahora se tiene-

16. ¿Considera que el fraude y/o simulación deben ser regulados por la legislación laboral?

Está regulado, en la legislación laboral de manera implícita

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado: Dany Jesús Panizo Moreno

Cargo: Abogado

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación

<i>Objetivo General</i>	<i>Objetivos Específicos</i>		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

O.G

- 1- En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?

La contratación temporal ingresa al campo de las actividades empresariales de carácter permanente y desplaza. Por ende, el contrato de trabajo indefinido. Con la finalidad de que se den los contratos temporales, con el objeto de que invadan el ámbito de las actividades permanentes y así no pagar los beneficios que les corresponde a sus trabajadores

- 2- ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?

Son: el acuerdo simulador que encubre un acto laboral: los actos válidos que generan un resultado fraudulento; el sujeto aparente como agente simulados; la simulación en perjuicio de terceros ajenos al vínculo laboral y el acuerdo simulatorio.

3. A su juicio ¿Cuáles es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.

La simulación es la declaración solo aparente, que se emite de acuerdo con la otra parte para engañar a terceros, se trata de un acuerdo de los sujetos que intervienen en el acto jurídico para emitir una falsa declaración de voluntad con el ánimo de que los terceros creen en lo aparente y no conozcan la realidad.

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatorias?

Con el art. 63 de la Ley de Productividad y Competitividad Empresarial, en tanto el TUO del Decreto Legislativo 728, define al contrato de obra o servicio específico solo exige la presencia de un objeto previamente establecido y de duración determinada. No dice nada acerca de su actuación en el ámbito de las actividades temporales o necesidades transitorias de la empresa, lo que permitiría deducir que una actividad estable puede dividirse lícitamente en pequeñas obras con objetos específicos.

O.E. 1

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

Afectan considerablemente ya que no contarán, con trabajo estable ni tampoco con beneficios laborales, ya que son solamente contratos temporales o por servicios, en la cual el pago es alto pero sin beneficios.

6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?

Cuando tiene por fin perjudicar a terceros u ocultar la transgresión de las normas imperativas, el orden público o las buenas costumbres, por ejemplo un deudor simula enajenar sus bienes a fin de sustraer de la obligación de sus acreedores.

7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?

En los contratos de obra o servicio específico los que se dan por tres meses, con la figura que se encuentran a prueba, así también tenemos los falsos acreedores

8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?

A mi parecer si, ya que las empresas que se encuentran formalizadas, lo que hacen es que el dinero gire en ese entorno creando otra empresa pero con otro nombre, en la cual el dueño es el mismo.

O.E. 2

9. ¿Cuáles son los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad debe ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado?

Asi tenemos: el principio de la buena fe laboral, el principio de la igualdad de la remuneración, el principio a la no discriminación, principio de igualdad ante la ley y el principio de igualdad de oportunidades.

10. Cree Ud. ¿Qué los principios laborales influye en tutelar los derechos labores frente al fraude y simulación laboral? Explique.

Claro que si influye diría que demasiado, porque ningún empleador permitiría que se vulnero los principios laborales, sobre todo el de la igualdad de remuneración, la no discriminación y el más importante la igualdad ante la ley.

11. Cree Usted ¿Qué la invocación del principio de Primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de fraude y/o simulación laboral?

El simple hecho que el empleador atreves de su empresa, tenga problemas económicos y tenga que valerse de contratos de simulación, para beneficiar a unos cuantos trabajadores y perjudicar a otros, no es motivo para ir en contra de la primacía de la legalidad ante la ley.

12. ¿Los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos, en casos dudosos o vacío legal?

Cuando uno empieza a estudiar la carrera de derecho, nuestros profesores nos enseñaron que cuando uno tiene un problema, y este no figura dentro de los artículos del código laboral, dándose la figura de un vacío legal encontraríamos la respuesta en los principios del código laboral.

O.E. 3

13. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley en relación al fraude y simulación cometido por los empleadores?

La nulidad del acto en fraude de la ley no necesita de especial justificación por el ordenamiento jurídico. Nuestro código no contiene un artículo que lo declara expresamente pero en todo caso está previsto en el art.V TP. Del C.C. que la letra dice: "Es nulo todo acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o las buenas costumbres", que puede servir de apoyo textual para declarar la nulidad de un acto jurídico realizado en fraude de la ley.

14. Cree Ud. ¿Qué la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales frente al fraude y simulación?

No, en la actualidad el poder judicial tiene demasiada carga procesal, muy aparte de la corrupción que se vive por dentro, en la cual los sujetos de derecho que buscan la justicia tan esperada, terminar duerme el sueño de los justos que Los lleva a una larga espera, con resultados de sus sentencias desfavorables sin motivación de forma y fondo.

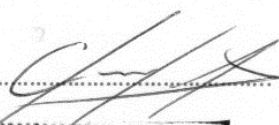
15. ¿Cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores?

El ministerio de trabajo deben ir de manera inopinada, a las empresas y pedir los contratos de los trabajadores, para así poder filtrar si existe fraude o simulación de contrato, también ver si se cumple con las ocho horas laborales, la seguridad que cuentan las empresas para los trabajadores, alimentación etc., esto haría que las empresas al ver tanto control se vuelvan formales en sus contratos de trabajo

16. ¿Considera que el fraude y/o simulación deben ser regulados por la legislación laboral?

Si, en todos sus aspectos laborales para que el beneficiado sea, el trabajador y goce de todos sus derechos laborales, así tenemos los de remuneración justa, salud, CTS y sobre todo que se cumpla con sus ocho horas de trabajo.

.....
Sello

.....

.....
Dany Jesus Panizo Moreno
Abogado
C.A.L. 70217

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado: Franklin Ayala ~~Simbron~~

Cargo: Secretario Judicial de Sala Laboral

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación



Objetivo General	Objetivos Específicos		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

O.G

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?

La principal razón por la que los empleadores simulan la existencia de un vínculo de naturaleza civil, cuando lo que existe es un contrato laboral, es evitar el pago de los beneficios sociales derivados de este último

Una razón derivada de la anterior es la no implementación de medidas de salud y seguridad en el trabajo. Otro caso es el de algunas empresas inscritas en el régimen MYPE, que, pese a tener una cierta cantidad de trabajadores en planilla, obvian poner en esa condición a otro grupo de trabajadores con el fin de no superar el número de trabajadores que la ley considera como propios de una MYPE.

Por otra parte, las municipalidades contratan a obreros en el régimen CAS, a pesar de que la Ley Orgánica de Municipalidades establece que deben estar en el régimen laboral de la actividad privada.

Por último, un caso poco frecuente es el de considerar al trabajador como practicante, pese a que no existe un programa de aprendizaje en curso.

2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?

El uso de recibos por honorarios para pagar remuneraciones de índole laboral y la inscripción de la empresa empleadora en el régimen MYPE para pagar derechos laborales diminutos, pese a que su envergadura supera los parámetros establecidos en la ley para las MYPE, a ello se suma la MYPE que en la práctica ya superó el nivel de ventas y número de trabajadores para ser considerada como tal, y que sin embargo, continúa pagando beneficios de dicho régimen excepcional.

3. A su juicio ¿Cuáles es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.

La forma más frecuente de simulación es la aparente existencia de un contrato de locación de servicios que se supone carente del elemento subordinación, para ocultar una prestación personal dónde el supuesto locatario se comporta como empleador, ya que ejerce las facultades de dirección y disciplinaria, en tanto que el locador ejecuta la prestación a su cargo, bajo la dirección y sometido a la facultad disciplinaria de quien contrató sus servicios.

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria?

Particularmente creo que las leyes vigentes no permiten el fraude o simulación, lo que por cierto no evita que los empleadores busquen formas de evadirlas. Sin embargo, considero que la ley MYPE es usada tanto por micro, pequeñas y medianas empresas, por empresas que no califican como tales, en parte, por falta de fiscalización y porque en términos económicos, es una norma que premia a ciertas formas empresariales como las MYPE con menos tributos y menos beneficios para sus trabajadores, lo cual es un desincentivo para su crecimiento en desmedro del fisco y de los trabajadores.

O.E. 1

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

De dos formas: 1) Materiales: Les impiden de gozar de los beneficios sociales propios de la relación laboral; 2) Procesales: Se hace dificultoso probar la existencia de la relación laboral en juicio.

6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?

El dolo es un concepto inherente a todas las especialidades del Derecho, por ende, el dolo se identifica si se evidencia que el empleador tuvo la intención de ocultar el vínculo laboral.

7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?

En los contratos modales para obra o servicio específico e incremento de actividad. De igual forma en los contratos de trabajo sujetos a la ley MYPE.

8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?

La tercerización e intermediación no son modalidades de fraude en sí mismas, sino mecanismos que permiten que las empresas se especialicen y logren sus fines económicos y sociales. Evidentemente, el problema surge cuando se utilizan los contratos de intermediación y tercerización para ocultar vínculos laborales entre los trabajadores y las empresas usuarias, con la finalidad de usar contratos modales cuando lo que realmente existe es un contrato a plazo indeterminado.

O.E. 2

9. ¿Cuáles son los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad debe ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado?

1) El principio de irrenunciabilidad de los derechos otorgados por la Constitución y la Ley; 2) El derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación; 3) El derecho a percibir cuando menos la RMV (que se vulnera a través de la simulación de contratos civiles); 3) El principio de continuidad de la relación laboral.

10. Cree Ud. ¿Qué los principios laborales influye en tutelar los derechos labores frente al fraude y simulación laboral? Explique.

Desde luego que sí, pero el principio más eficaz es un principio general del derecho, según el cual, las cosas son que y no lo que las partes dicen que son, principio de primacía de la realidad que en materia laboral, se traduce en la expresión: En caso de discrepancia entre lo que fluye de los documentos y de lo que se aprecia en la realidad, se preferirá a ésta última.

11. Cree Usted ¿Qué la invocación del principio de Primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de fraude y/o simulación laboral?

Por su puesto que no, tiene que realizarse un análisis suficientemente detallado de los medios probatorios con el auxilio de los sucedáneos, lo que tiene que argumentarse clara y fluidamente en la decisión.

12. ¿Los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos, en casos dudosos o vacío legal?

Así es, los principios inspiran (o por lo menos deben hacerlo) la formulación de normas laborales. En todo caso, la actuación de la judicatura si se inspira en los principios materiales y procesales en materia laboral.

O.E. 3

13. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley en relación al fraude y simulación cometido por los empleadores?

Eso depende de dónde se evalúe esa aplicación. Lamentablemente, en la propia relación laboral, suele existir una interpretación sesgada de las normas que condenan la simulación y el fraude con indemnizaciones, multas y continuidad, y es allí dónde surge la simulación y fraude que luego deviene en un proceso judicial.

Por otra parte, está la apreciación de la simulación y el fraude por parte del juzgador, que es quien suele aplicar las normas que regulan sus consecuencias, en forma acertada, aunque en vía de restitución del derecho vulnerado o de resarcimiento, pero ya cuando se produjo el daño.

14. Cree Ud. ¿Qué la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales frente al fraude y simulación?

Por lo general la jurisprudencia nacional aporta favorablemente en la protección de los derechos laborales, aunque no está exenta de críticas, verbigracia, la sentencia del caso conocido como Huatuco Huatuco, expedida por el TC, pero no olvidemos que la jurisprudencia la hacemos todos los jueces, ya que, por muy vinculante que sea una ejecutoria o precedente vinculante, puede el Juez apartarse de él, siempre y cuando fundamente su apartamiento.

15. ¿Cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores?

Estoy de acuerdo con la formulación de la pregunta: Aspectos procedimentales, no procesales. En realidad lo que necesitamos es la interoperatividad del Poder Judicial con las bases de datos de otras entidades públicas como la SUNAT, el Ministerio de Trabajo, y de ser el caso, a cierta información financiera y de comunicaciones, claro está, siempre y cuando sea imprescindible y con las garantías legales y constitucionales inherentes al acceso y uso de una información tan sensible.

16. ¿Considera que el fraude y/o simulación deben ser regulados por la legislación laboral?

En realidad el fraude y la simulación ya están regulados en la legislación laboral, aunque creo que con cierta inexactitud, pues se habla indistintamente de fraude y simulación, cuando en mi opinión, la simulación supone la participación del empleador y el trabajador en el acto simulado. En ese sentido, desde la perspectiva del derecho común, uno de los elementos de la simulación es la intención de engañar, con lo cual, el propio trabajador se encuentra inmerso en la conformación del acto simulado, pero contra su voluntad, lo que no encuadra con la principal característica de la simulación, que nos es otra que la voluntad de celebrar un acto distinto al realmente querido.

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado: Jorge Luis Meza Ramos

Cargo: Abogado Litigante

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación

Objetivo General	Objetivos Específicos		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

O.G

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?

Los empleadores y las empresas generalmente ocultan el vínculo laboral con los trabajadores con la finalidad de pagar el sueldo o remuneración mínima a veces hasta por debajo de este monto, también ocultan para no pagar los beneficios de ley, como son escolaridad, vacaciones, ESSALUD y AFP.

2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?

Lo que generalmente hacen o usan los malos empresarios son los contratos a plazo determinado por tiempo indefinido, se sabe de algunos casos en que conjuntamente con los contratos laborales les hacen firmar cartas de renuncias para evitarse el pago por despido injustificado.

3. A su juicio ¿Cuáles es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.

Los mecanismos más usados en el fraude, es el contrato por locación de servicios, que no es tal, por cuanto existe la prestación personal de servicios, una remuneración y existe dependencia entre el empresario y el contratado, y en los contratos simulados es el contrato modal o a plazo determinado la cual mediante adendas se prorroga ilegalmente en beneficio del empresario.

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria?

La ley que permite el uso de estos contratos fraudulentos el Decreto Legislativo N° 728, llamada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que permite el abuso de todo tipo de relación laboral en desmedro del trabajador, en el cual con el pretexto de la competitividad se hace trabajar a los trabajadores por más tiempo del permitido sin el pago correspondiente del SOBRETIEMPO, poniéndole metas de producción cada vez más altas con la amenaza del despido por falta de productividad.

O.E. 1

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

Estos contratos afectan a los trabajadores porque los sobre explota al hacerlos trabajar más tiempo del permitido por una baja remuneración bajo amenaza de despido, a sabiendas que la realidad laboral sufre de la oferta de plazas laborales formales debido a la informalidad de nuestra economía.

6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?

El dolo se identifica a través de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, cuyo significado es de connotación trascendental, en tanto precisa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica y no lo que surge de los de documentos y acuerdos.

7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?

El tipo de contrato más recurrente es el fraude de contratar por Honorarios "servicios profesionales" cuando en el fondo es un contrato laboral encubierto, porque en dicha

relación fraudulenta se dan los tres elementos constitutivos de la relación laboral, o sea la prestación personal, la dependencia y la remuneración.

8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?

Efectivamente la TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA INTERMEDIACIÓN son herramientas usadas frecuentemente para saltarse la ley en desmedro de los trabajadores, por medio de ellas se ejecutan trabajos para una compañía sin tener ninguna relación laboral con ella, y se hace para evitarse pagar tiempo de servicios, beneficios laborales y eludir la relación laboral que implicaría los famosos SOBRECOSTOS en la empresa beneficiaria.

Guía de entrevista

Título: *Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima - 2020*

Entrevistado: SEGUNDO JUAN VASQUEZ QUISPE

Cargo: ABOGADO

Se realiza la entrevista con la finalidad de llegar a formar argumentos informativos que ayuden a la validación de nuestra investigación

Objetivo General	Objetivos Específicos		
Determinar la naturaleza de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima – 2020.	Analizar casos de prácticas fraudulentas y simulatorias que se presentaron como conflictos jurídicos en los juzgados laborales.

O.G

1. En su experiencia profesional. ¿Por qué razones los empleadores buscan ocultar el vínculo laboral por uno contractual?

Entiendo que la pregunta se refiere al encubrimiento de la relación laboral mediante un contrato de naturaleza civil, si es así, el objetivo de los empleadores es no cumplir debidamente sus obligaciones laborales, como el pago de los beneficios, CTS, gratificaciones, entre otros.

2. ¿Cuáles serían los elementos más comunes al producirse el fraude y simulación laboral por parte de los empleadores?

La simulación o fraude es una característica de la desnaturalización de los contratos modales de trabajo, es decir, a partir de la implementación de un contrato sujeto a plazo determinado se busca encubrir la verdadera situación de los trabajadores, a quienes por lo general les corresponde una relación laboral indeterminada. Entonces, mediante un contrato modal que no cumple los requisitos de validez se busca establecer una condición distinta, que la relación laboral es a plazo fijo, cuando en la realidad se trata de una relación laboral a plazo indeterminado.

3. A su juicio ¿Cuáles es el uso más frecuente por los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales, el fraude y/o simulación? Explique.

Según mi experiencia profesional en el ejercicio del litigio, es la simulación, es decir, se busca establecer aparentemente que estamos ante contratos modales cuando en realidad corresponde una relación laboral indeterminada.

4. ¿Cuáles serían las leyes que permitirían legitimar la actuación fraudulenta y/o simulatoria?

El artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" establece que una de las causas de desnaturalización de contrato es la simulación o fraude, lo que significa que los empleadores no cumplen los requisitos de validez, principalmente en el tema de la causa objetiva, que no es otra cosa que la justificación para la implementación del contrato modal. En la mayoría de casos se efectúa una causa objetiva aparente.

5. ¿De qué manera los encubrimientos laborales realizados por los empleadores afectan a los trabajadores?

Los empleadores en muchos casos buscan encubrir la verdadera situación laboral de los trabajadores, con la finalidad de no asumir sus obligaciones, que para los trabajadores son derechos. Por tanto, los encubrimientos laborales afectan directamente los derechos laborales.

6. ¿Cómo se identificaría el Dolo en las normas laborales de nuestro país?

El dolo constituye un elemento de la responsabilidad civil, contractual o extracontractual, lo que implica que quien actúa dolosamente lo hace premeditadamente con la finalidad de generar un perjuicio. En este caso, los empleadores actúan a sabiendas de que el incumplimiento de sus obligaciones afecta los derechos de los trabajadores y vulneran nuestro ordenamiento jurídico.

7. De acuerdo a su experiencia ¿En qué tipos de contratos de trabajo es más recurrente que se practique el fraude y/o simulación laboral por parte del empleador?

El fraude o simulación laboral, es utilizado generalmente en los contratos modales o a plazo determinado, a fin de encubrir una relación laboral indeterminada.

8. Cree Ud. ¿Qué la intermediación y tercerización laboral constituyen otra modalidad de fraude y simulación?

En principio, la intermediación y tercerización son figuras reguladas legalmente, no obstante, tiene un carácter excepcional, por lo que está sujeto a requisitos de validez, el incumplimiento de estos requisitos implica incurrir en una ilegalidad de ahí que no surta efectos jurídicos y a pesar de ello, se busca mantenerlo como si fuera legal, lo cual implica que nos encontramos ante un fraude o simulación laboral.

O.E. 2

9. ¿Cuáles son los principios laborales que son vulnerados cuando se realizan contratos modales cuando en la realidad debe ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado?

Son varios los principios vulnerados, entre ellos: el carácter indeterminado de la relación laboral, la protección de la dignidad de los trabajadores, principio de legalidad, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, entre otros.

10. Cree Ud. ¿Qué los principios laborales influyen en tutelar los derechos labores frente al fraude y simulación laboral? Explique.

Por supuesto. Los principios laborales son fundamentales puesto que protegen a la parte más débil de la relación laboral, que son los trabajadores. Es más, el propio Derecho del Trabajo es tuitivo.

11. Cree Usted ¿Qué la invocación del principio de Primacía de la realidad es suficiente para demostrar la existencia de fraude y/o simulación laboral?

Lo fundamental en las relaciones laborales son los hechos concretos o fácticos, lo que implica que, si el trabajador ha prestado servicios más allá de la legalidad

o no de los contratos, predomina lo ocurrido en la realidad. Entonces, el principio de primacía de la realidad es básico.

12. ¿Los principios laborales orientan y ayudan a su interpretación y servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la producción de normas y solución de conflictos, en casos dudosos o vacío legal?

Hay que tomar en cuenta que en toda relación laboral existe una parte que se subordina, los trabajadores, por lo que es fundamental garantizar la igualdad legal entre las partes, de lo contrario no existe relación jurídica. Para tal efecto, se reconoce el principio PRO OPERARIO, es decir, que cuando existe vacío respecto a la interpretación de una norma, debe aplicarse lo más favorable a los trabajadores.

O.E. 3

13. ¿Cuál es su opinión en relación a la aplicabilidad de la ley en relación al fraude y simulación cometido por los empleadores?

La simulación o fraude constituye una conducta desarrollada por los empleadores, con la finalidad de buscar una ventaja en contra de los trabajadores, en tal sentido, la ley no la ampara, todo lo contrario, la prohíbe y se sanciona mediante la desnaturalización del contrato modal y reconociendo la relación laboral a plazo indeterminado de los trabajadores.

14. Cree Ud. ¿Qué la jurisprudencia nacional muestra resultados favorables para proteger los derechos laborales frente al fraude y simulación?

Como he señalado, el Derecho del Trabajo es tuitivo, busca proteger a la parte más débil. En esa línea de análisis los jueces resuelven con objetividad las causas y en aras de garantizar la protección de los derechos de las partes, tomando en consideración la naturaleza jurídica de la relación laboral. En tal sentido, existen múltiples procesos judiciales por desnaturalización de contratos y que han sido amparados, lo que implica que de forma permanente los empleadores siguen incurriendo en simulación.

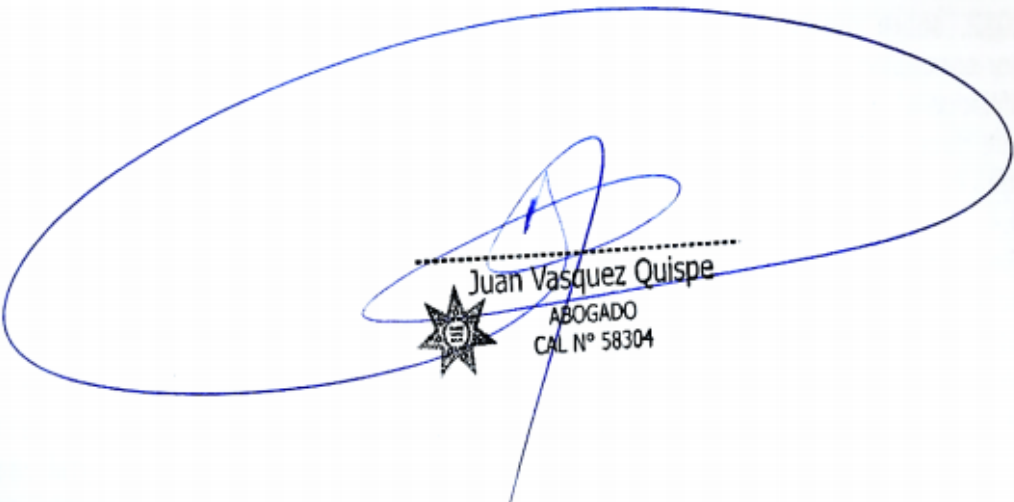
15. ¿Cuáles aspectos procedimentales deben mejorarse para elevar la efectividad de la ley en casos de fraude y simulación realizados por los empleadores?

Debemos tomar en cuenta que la ley es un mandato imperativo del Estado y de obligatorio cumplimiento, lo que implica que todos estamos obligados a

conducirnos en el marco de la ley. En el caso de los empleadores están obligados a cumplir los requisitos de validez de los contratos modales, no hacerlo significa infringir la ley y afectar los derechos de los trabajadores. Considero que debe implementarse sanciones pecuniarias a las empresas que incurren en estas inconductas.

16. ¿Considera que el fraude y/o simulación deben ser regulados por la legislación laboral?

Bien, la simulación o fraude mediante contratos modales están regulados, pero considero que se debe ampliar y mejorar su tratamiento.



Juan Vasquez Quispe
ABOGADO
CAL N° 58304

ANEXO 6- GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de resolución:

Número de Expediente:

Materia de controversia:

Fecha:

Objetivo

--

N°	ITEMS	SI	NO
1			

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de Expediente: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 00804-2008 PA/TC

Materia de controversia: Recurso de amparo constitucional contra despido arbitrario.

Fecha: 26-03-2009

Objetivos

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

N°	ITEMS	SI	NO
	1.1 Despido arbitrario.	x	
	1.2 Vulneración del derecho constitucional a la libertad de trabajo.	x	
	1.3 Desnaturalización de contrato de trabajo.	x	
	1.4 Simulación o fraude a las normas laborales.	x	
	1.5 Aplicación del principio de primacía de la realidad	x	
1	<p>Del análisis documental realizado a la sentencia N° 00804-2008 PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional, en fecha 23 de marzo de 2009, respecto al recurso de amparo constitucional interpuesto por el demandante Julio Eduardo Pesantes Alva contra la Sentencia de la Sala Superior que revocó la Apelada y que declaró improcedente la demanda por considerar que los períodos laborados por el demandante no son sucesivos, en el proceso seguido contra la empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C.-ESVICSAC, sobre reconocimiento despido arbitrario; se puede interpretar lo siguiente:</p> <p>De acuerdo con los objetivos previstos en esta investigación es posible determinar que en el caso en cuestión la demandada para evadir la</p>		

legislación laboral vigente desvirtúa la naturaleza del contrato de trabajo, intentando hacer ver que se trata de un contrato sujeto a modalidad y no cumple los requisitos para calificarlo como un contrato a tiempo indeterminado, ya que se aprecia que las labores desempeñadas son de carácter ordinario y permanente en una empresa de servicios complementarios. Así mismo, el empleador, aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad. En este caso, es importante señalar, en primera instancia que, una vez hecha la revisión de los medios probatorios presentados por el demandante, se constata que efectivamente se trataba de un contrato de duración indeterminada y por lo tanto, no procedía el despido del trabajador, pues no existieron los extremos para tal fin, vale decir, causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, siendo entonces víctima de un despido sin expresión de causa, vulnerando de esta manera su derecho al trabajo, al debido proceso y a la protección contra el despido arbitrario y se precede, de esta manera, a declarar fundada la demanda de amparo y se ordena que se reponga a la víctima al cargo que ocupaba o a uno de igual categoría.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de Expediente: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 1874-2002 AA/TC

Materia de controversia: Recurso extraordinario que declaró improcedente acción de amparo constitucional contra despido arbitrario.

Fecha: 19-12-2003

Objetivos

Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

N°	ÍTEM	SI	NO
	2.1 Despido arbitrario.	x	
	2.2 Vulneración del derecho constitucional a la libertad de trabajo.	x	
	2.3 Desnaturalización de contrato de trabajo.	x	
	2.4 Simulación o fraude a las normas laborales.	x	
	2.5 Aplicación del principio de primacía de la realidad	x	
2	<p>Del análisis documental realizado a la sentencia N° 1874-2002 AA/TC, emitida por el Tribunal Constitucional, en fecha 19 de diciembre de 2003, respecto al recurso extraordinario interpuesto por el demandante Ángel Juan Espichán Agapito, contra la Sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica que declaró improcedente la acción de amparo, en el proceso seguido contra el PRONAA-ICA, sobre despido arbitrario; se puede interpretar lo siguiente:</p> <p>De acuerdo con los objetivos previstos en esta investigación es posible determinar que en el caso en cuestión se desprende que el recurrente solicita se le reponga en sus labores habituales y se respeten sus derechos</p>		

constitucionales a la libertad de trabajo, protección frente al despido arbitrario, al debido proceso, a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales, manifestando que ingresó a la institución como contratado y prestó servicios de manera ininterrumpida y que fue contratado, supuestamente bajo la modalidad de servicios no personales, pero que tenía naturaleza laboral, puesto que se encontraba sujeto a dependencia y subordinación. Refiere que realizaba sus labores en forma personal y en horario habitual, siendo el caso que el contrato que simulaba una relación contractual fue renovado bajo la supuesta renovación de locación de servicios. Sin embargo, esta Sala determinó que de la revisión de los distintos contratos observa que los mismos han sido renovados de forma continua y que no han sido cuestionados ni desvirtuados por la demandada. Además, se acredita que el demandante continuó laborando después de la fecha del plazo estipulado en su contrato, por lo que debió considerarse como de duración indeterminado, en consecuencia, sólo podría ser despedido por falta grave. Así las cosas, el régimen laboral nacional se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Se evidencia que la institución para eludir el cumplimiento de las normas laborales que la obligarían a la contratación del trabajador por tiempo indeterminado, aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la concreción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. Igualmente, no cumplió con consignar las causas determinantes de la contratación, todo esto otorga la convicción de este organismo simuló necesidades temporales para suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, con el fin de evadir las normas laborales que la obligaban a una contratación por tiempo

indeterminado. En consecuencia, la decisión de la empresa de dar por terminada la relación laboral constituye una violación del derecho al trabajo y, por ende, corresponde su restitución y, declara fundado el recurso extraordinario y revoca de esta manera la recurrida que, confirmando la apelada, declaró improcedente la acción de amparo.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de Expediente: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 00978-2011-AA/TC

Materia de controversia: Recurso de agravio constitucional que declaró infundada demanda de amparo.

Fecha: 03-05-2012

Objetivos

Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

N°	ITEMS	SI	NO
	3.1 Despido arbitrario.	x	
	3.2 Vulneración del derecho constitucional a la libertad de trabajo	x	
	3.3 Desnaturalización de contrato de trabajo.	x	
	3.4 Simulación o fraude a las normas laborales.	x	
	3.5 Aplicación del principio de primacía de la realidad	x	
3	<p>Del análisis documental realizado a la sentencia N° 00978-2011 AA/TC, emitida por el Tribunal Constitucional, en fecha 3 de mayo de 2012, respecto al recurso de agravio constitucional interpuesto por la demandante Martha Sandoval Sosa, contra la Sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno que declaró improcedente la acción de amparo, en el proceso seguido contra la Superintendencia Nacional de Tributaria (SUNAT), sobre el despido incausado; se puede interpretar lo siguiente:</p> <p>De acuerdo con los objetivos previstos en esta investigación es posible determinar que en el caso en cuestión se desprende que la recurrente</p>		

solicita su reincorporación en el cargo que venía desempeñando como secretaria, manifestando haber laborado para la demandada mediante diversos contratos de trabajo sujetos a modalidad, realizando actividades específicas y asegura que ha sido despedida sin expresión de causa y que se habría desnaturalizado su contrato por existir simulación o fraude de las normas establecidas porque las labores que realizaba son de carácter permanente, continua y no laboral. EL Tribunal, con el fin de evaluar la alegada desnaturalización de los contratos observó que la demandante trabajó ininterrumpidamente realizando servicios específicos y permanentes como secretaria, además de comprobar que no se cumplió con la exigencia legal de precisar cuál es el servicio específico para el que se contrató a la demandante, a través de la celebración de un contrato de carácter temporal. Por consiguiente, los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben ser considerados como de duración indeterminada, por haberse simulado con simulación; por la tanto, se ha configurado la causal de desnaturalización y la demandante ha sido víctima de despido incausado, vulnerando con este acto sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario y, de esta manera pasa a declarar fundada la demanda de amparo los derechos arriba mencionados.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de Expediente: CASACIÓN LABORAL N° 11730-2016 LIMA-NORTE

Materia de controversia: Reposición por despido incausado y otros.

Fecha: 09-01-2018

Objetivos

Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

N°	ITEMS	SI	NO
	4.1 Despido incausado.	x	
	4.2 Vulneración del derecho constitucional a la libertad de trabajo	x	
	4.3 Desnaturalización de contrato de trabajo.	x	
	4.4 Simulación o fraude a las normas laborales.	x	
	4.5 Aplicación del principio de primacía de la realidad	x	
	4.6 Incumplimiento de pagos de remuneración.	x	
4	Del análisis documental realizado a la sentencia N° 11730-2016 LIMA-NORTE, emitida por el Tribunal de Casación Laboral, en fecha 9 de enero de 2018, respecto al recurso de casación interpuesto por la demandante Giovanna Ysabel Lugo Araujo, contra la Sentencia de vista, que revocó la sentencia apelada, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido contra la demandada Servicios Postales de Perú S.A. sobre reposición de despido incausado, se puede interpretar lo siguiente: De acuerdo con los objetivos previstos en esta investigación es posible determinar que en el caso en cuestión se observa que la actora solicita que su despido se declare incausado y se ordene su reposición en el cargo de Auxiliar II de la subgerencia de Operaciones, al haberse desempeñado		

como supervisora de operaciones postales, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y se deposite su compensación por tiempo de servicio. Ahora bien, de los contratos de trabajo puede colegirse que constituyen un contrato realidad, en el que prevalece lo que sucede en el terreno de los hechos y no lo que figura en la forma, deviniendo en aplicable el Principio de Primacía de la Realidad, pues de presentarse desacuerdos entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica y no lo que surge de los de documentos y acuerdos. En ese sentido, en este caso, en el que se ha simulado la existencia de servicios temporales haciendo uso fraudulento de los mismo, se infiere que los contratos suscritos fueron desnaturalizados y, por lo tanto, deben ser considerados como de duración indeterminada, ello en aplicación del principio protector del trabajo y en interpretación más favorable al trabajador. En virtud de lo antes expuesto queda establecida la relación laboral que pretendió ser encubierta con suscripción de contratos sujetos a modalidad, debiendo entenderse la misma como una a plazo indeterminado. Por las consideraciones expuestas, se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de Expediente: CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017 DEL SALTA

Materia de controversia: Desnaturalización de contrato y otros.

Fecha: 18-12-2009

Objetivos

Establecer los principios que permiten a los jueces y expertos combatir las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

N°	ITEMS	SI	NO
	5.1 Despido incausado.	x	
	5.2 Vulneración del derecho constitucional a la libertad de trabajo.	x	
	5.3 Desnaturalización de contrato de trabajo.	x	
	5.4 Simulación o fraude a las normas laborales.	x	
	5.5 Aplicación del principio de primacía de la realidad	x	
	5.6 Incumplimiento de pagos de remuneración.		x
5	<p>Del análisis documental realizado a la sentencia Casación Laboral N° 17885-2017, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en fecha 18 de diciembre de 2009, respecto del recurso de casación interpuesto por la demandante Pilar Fanny Pumayalla Luna, contra la Sentencia de Vista, que revocó la sentencia apelada, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido contra la demandada Certificaciones del Perú S.A. (CERPER S.A.), sobre desnaturalización de contrato y otros, se puede interpretar lo siguiente:</p> <p>De acuerdo con los objetivos previstos en esta investigación es posible determinar que en el caso en cuestión se observa que la actora solicita la</p>		

desnaturalización de los contratos modales y la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado; así mismo solicita el pago de horas extras, descanso semanal obligatorios, pago de labores en días feriados laborados no remunerados, gratificaciones, bonificación de la Ley N° 29351, compensación por tiempo de servicio, reintegro de vacaciones gozadas, pago de vacaciones no gozadas, utilidades, intereses legales y financieros. De la revisión del recurso de casación, se advierte que la causa objetiva en el contrato primigenio no ha sido cumplido, porque pese a especificarse que tiene finalidad específica para un período determinado, este ha sido renovado en forma general, sus cláusulas siguen vigentes sin modificación y, por lo tanto, se verifica que la demandada pretendió simular una relación laboral a plazo determinado, cuando en realidad correspondía a uno de plazo indeterminado. En la concerniente al incumplimiento del pago de horas extras y por tratarse de hechos extraordinarios dentro de la prestación del servicio, corresponde al demandante la carga de la prueba, pero, debido a la imposibilidad de éste de acceder a estos medios probatorios procedió a trasladar la carga de la prueba al empleador solicitando la exhibición de los controles de asistencia y acontecimientos diarios llevados por la empresa. Sin embargo, la demandada no satisfizo esta solicitud al negarse a presentar dichas pruebas por lo que se concluye que el prestador de servicio ha laborado en sobretiempo. Finalmente, el Tribunal declara fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante y reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, otorgándole a su vez, todo lo demás que ella contiene.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de Expediente: CASACIÓN LABORAL N° 11560-2016

Materia de controversia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros

Fecha: 14-08-2018

Objetivos

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

N°	ITEMS	SI	NO
	6.1 Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado.		x
	6.2 Incumplimiento de pago de beneficios sociales.	x	
	6.3 Incumplimiento o falta de conocimiento de los deberes formales por parte del empleador al momento de contratar trabajadores extranjeros, con el fin de justificar despidos injustificados y falta de pago de beneficios sociales.	x	
6	<p>Del análisis documental realizado a la sentencia N° 11560-2016 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en fecha 14 de agosto de 2018, respecto al recurso de casación interpuesto por el demandante Rubén Darío Rodríguez Mora contra la Sentencia de Vista y la Sentencia Apelada, que revocaron el extremo que reconoce el vínculo laboral, en el proceso seguido contra la empresa demandada PROTEMAX S.R.L. sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; se puede interpretar lo siguiente:</p> <p>De acuerdo con los objetivos previstos en esta investigación es posible determinar que en el caso en cuestión la demandada infringe la legislación laboral cuando no reconoce al trabajador sus derechos totalmente, alegando que sólo puede disfrutar de los mismos a partir de la obtención de la cualidad migratorio habilitante, otorgada por la Superintendencia</p>		

Nacional de Migraciones. Siendo así, no puede, de ningún modo, el empleador justificar su actuación en la aplicación incorrecta de una norma, pues la ley establece expresamente que corresponde a él y no al trabajador extranjero verificar su condición migratoria. Por lo tanto, el incumplimiento de esta formalidad no invalida la contratación del personal extranjero.
--

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Prácticas fraudulentas y simulatorias realizada por los empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima-2020

Ficha Técnica

Número de Expediente: CASACIÓN LABORAL N° 12975-2015

Materia de controversia: Reconocimiento del vínculo laboral y otros

Fecha: 6-10-2016

Objetivos

Identificar y describir los efectos de las prácticas fraudulentas y simulatorias realizadas por empleadores en perjuicio de los derechos laborales, Lima- 2020.

N°	ITEMS	SI	NO
	7.1 Práctica de tercerización.	x	
	7.2 Reconocimiento de la relación laboral.		x
	7.3 Cumplimiento del pago de beneficios sociales.		x
	7.4 Simulación de contrato.	x	
7	<p>Del análisis documental realizado a la sentencia N° 12975-2015 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en fecha 6 de octubre de 2016, respecto al recurso de casación interpuesto por la demandada San Ignacio S.A. en liquidación y por la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A. sobre la demanda que declarase fundada, en el proceso ordinario laboral, seguido por el demandante Erick Antonio Costaguta Izquierdo, sobre el reconocimiento laboral y otros, se puede interpretar lo siguiente:</p> <p>Se obtiene respuesta al objetivo planteado en la investigación puesto que, en este caso en particular, se aprecia claramente cómo las demandadas recurrieron a la figura de la tercerización con la finalidad de evadir el pago de beneficios sociales al demandante, valiéndose inclusive de un contrato sujeto a modalidad, como lo es el de vendedor comisionista, por lo que el</p>		

trabajador solicitó el reconocimiento de la relación laboral y el consiguiente pago de los beneficios sociales correspondientes.

Constituyendo la tercerización una práctica irregular que genera perjuicios a los trabajadores, la sentencia en cuestión ratifica lo establecido en la Constitución Política del Perú en su artículo 62 que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. De esta manera, se declara que la empresa San Ignacio S.A. en liquidación se encontraba bajo la dependencia de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A. y que la actividad desplegada por el demandante era en provecho de esta última, convicción a la que se llega de la revisión de los formatos sobre desempeño del trabajador.



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOSA TINTAYA JORGE LUIS estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PRACTICAS FRAUDULENTAS Y SIMULATORIAS REALIZADA POR LOS EMPLEADORES EN PERJUICIO DE LOS DERECHOS LABORALES LIMA -2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SOSA TINTAYA JORGE LUIS DNI: 45306349 ORCID .org/0000-0002-4057-5963	Firmado digitalmente por: JLSOSAT el 28-12-2020 22:01:36

Código documento Trilce: INV - 0247084