



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por
empresas intermediadoras y ESSALUD en la Corte del Santa,
2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

VILLAR RAMIREZ, Nicole Antuanet (ORCID: 0000-0001-5905-874x)

ASESORA:

Dra. FLORES DE LA CRUZ, Elizabeth Yolanda (ORCID: 0000-0001-5347-5884)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral (línea general y específica)

CHIMBOTE – PERU

2021

Dedicatoria

Está dedicado a **Jehová Dios**, por ayudarme a mejorar mis cualidades y habilidades; así mismo, por brindarme la sabiduría y el discernimiento en mi etapa estudiantil profesional.

Además, está dedicado a mis **padres**, que fueron los pilares principales para llevar a cabo mi carrera profesional, y por brindarme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Jehová Dios por sostenerme emocionalmente al afrontar las dificultades y disfrutar de los logros que he conseguido en mi formación profesional.

En segundo lugar, agradezco a mis padres, por estar presente en todo sentido, y darme el ánimo a seguir adelante y no rendirme jamás para conseguir una de mis metas, que me he trazado en mi vida.

En tercer lugar, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, y mi asesora Dra. Elizabeth Flores por instruirme al realizar mi tesis aconsejándome para llevar a cabo una buena sustentación.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3 Escenario de estudio.....	14
3.4 Participantes.....	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6 Procedimiento.....	15
3.7 Rigor científico.....	15
3.8 Método de análisis de datos.....	16
3.9 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Sobre el instrumento N° 01 (Ficha técnica de encuesta)

Tabla N° 01: En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud? ----- 17

Tabla N° 02: ¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato? ----- 17

Tabla N° 03: ¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad? ----- 18

Tabla N° 04: Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación? ----- 18

Tabla N° 05: Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud? ----- 18

Tabla N° 06: En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato? ----- 19

Tabla N° 07: ¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad? -----19

Tabla N° 08: ¿Qué opinas sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados? ----- 20

Tabla N° 09: ¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué? ----- 20

Sobre el instrumento N° 02 (Ficha técnica de análisis documental)

Tabla N° 01: Factores de la desnaturalización del contrato de intermediación, ¿se encuentran varias o ninguno? ----- 21

Tabla N° 02: Análisis del fraude cometido por el empleador, ¿existe fraude laboral o no? ----- 21

Tabla N° 03: Análisis del criterio del Juez, ¿favorable o desfavorable? ----- 22

Índice de figuras

Sobre el instrumento N° 01 – Ficha técnica de encuesta

Grafico N° 01: Gráfico en columna 3D apilada	17
Grafico N° 02 Gráfico en columna 3D apilada	17
Grafico N° 03: Gráfico en columna 3D apilada	18
Grafico N° 04: Gráfico en columna 3D apilada	18
Grafico N° 05: Gráfico en columna 3D apilada	18
Grafico N° 06 Gráfico en columna agrupada	19
Grafico N° 07 Gráfico en columna 3D apilada	19
Grafico N° 08 Gráfico en columna 3D apilada	20
Grafico N° 09 Gráfico en columna 3D apilada	20

Sobre el instrumento N° 02 – Ficha técnica de análisis documental

Grafico N° 01: Gráfico circular	21
Grafico N° 02: Gráfico circular	21
Grafico N° 03: Gráfico circular	22

Resumen

El tema que se desarrollara en el transcurso de la investigación es el fraude laboral por utilizar contratos de intermediación celebrados entre empresas intermediadoras y EsSalud, con el fin de determinar los factores que llevaron a destacar personal para prestar servicios temporales, complementarios, o de especialización. Además, tal análisis tendrá un enfoque cualitativo, de tipo básica; se aplicó como diseño de investigación el estudio de casos; para ello, las técnicas que se emplearon fueron, el análisis de documentos de 06 expedientes judiciales de la Corte del Santa, teniendo como instrumento la ficha técnica de análisis documental, y para apoyar dicha indagación se realizara la encuesta a asistentes de juez del área laboral, sujetándose como instrumento la ficha técnica de cuestionario; de manera que, los resultados señalan que existe fraude laboral en los contratos suscritos por la empresa intermediadora y EsSalud afectando a los trabajadores que ostentaban un cargo importante y necesario, entre otros factores; que llegó a concluir en la realidad de los hechos, estos contratos habían sido desnaturalizados bajo la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

Palabras Claves: Fraude laboral, contrato de intermediación laboral, trabajador destacado, empresa intermediadora, EsSalud.

Abstract

The topic that will be developed in the course of the investigation is labor fraud for using intermediation contracts concluded between intermediary companies and EsSalud, in order to determine the factors that led to the recruitment of personnel to provide temporary, complementary, or specialized services. In addition, such an analysis will have a qualitative, basic approach; the case study was applied as a research design; for this, the techniques that were used were, the analysis of documents of 06 judicial files of the Court of Santa, having as an instrument the technical file of document, and to support this inquiry, a survey will be conducted with assistant judges in the labor area, holding as an instrument a technical questionnaire sheet; so, the results indicate that there is labor fraud in the contracts signed by the intermediary company and EsSalud affecting workers who held an important and necessary position, among other factors; which came to conclude in reality these contracts had been distorted under the application of the principle of the primacy of reality.

Keywords: Labour fraud, employment intermediation contract, featured worker, brokerage company, EsSalud.

I. INTRODUCCIÓN

A modo de introducción, según Quiroz (2016) la intermediación laboral, tipo de contratación indirecta estuvo prohibida en el Perú, hasta que en 1978 mediante Decreto Ley N° 22126 se permitió la prestación de servicios a quien no era empleador directo, pero sólo para la realización de labores complementarias. Después, en 1986 se promulgó la Ley N° 24514 en donde se amplió el rubro de tipo de servicios [hacia las labores especializadas]. Posteriormente, en 1991, a través del Decreto Legislativo N° 728 de nuevo se extendió los supuestos, pero en [labores principales temporales, así como dio cabida a las cooperativas de trabajadores], también se estableció el porcentaje de personal destacado que debía figurar en planilla de la empresa usuaria. Finalmente, en el año 2002 este contrato que presta servicios temporales, complementarios y especializados, tiene su propia normativa, esto es, la Ley N° 27626 y su reglamento con sus modificatorias.

Teniendo un breve conocimiento sobre el surgimiento de este contrato en nuestro país, es propio señalar que la *realidad problemática de la investigación* radicó por el incumplimiento de la norma legal de intermediación que fueron celebrados entre las empresas intermediadoras y el Seguro Social de Salud – EsSalud, en donde afecto en gran medida a los trabajadores destacados, habiendo desnaturalizado sus contratos por no cumplir su fin; como consecuencia, se cometió fraude a las normas laborales, toda vez que “estamos ante una actividad regulada y que cuenta con una legislación que prevé un mecanismo de control sobre las empresas que pueden prestar servicios bajo la intermediación laboral” (Toyama, 2008).

Al parecer, este modelo de contratación, favoreció a las empresas usuarias (personas naturales y jurídicas que pertenecían al sector público o privado) con la finalidad de reemplazar personal de manera rápida y eficiente para actividades que no estén relacionadas de manera directa al proceso productivo, por ejemplo: limpieza, vigilancia, seguridad, mensajería, entre otros. De lo antes expuesto, las entidades públicas, entre ellas el Seguro Social de Salud – EsSalud, con la promulgación de la Ley de Fomento de Empleo - Decreto Legislativo N° 728, constituyo como un medio de flexibilización a la variedad de contratación laboral

sea plazo fijo o determinado beneficiando a la empresa usuaria con menores costos laborales; por ello, EsSalud, opto por contratar personal a través de este mecanismo laboral que le favoreció, de tal manera que las empresas intermediadoras se encargó de proporcionarle mano de obra; es decir, trabajadores, que debieron ejecutar sus labores en las instalaciones de la misma, servicios que fueron delimitados por su normativa, supuestos de temporalidad, complementariedad y de especialización; de lo contrario, por no cumplir tales condiciones se dio la desnaturalización del contrato. Se corroboró en la realidad de los hechos, EsSalud se encargó de captar personal por medio de estas empresas intermediadoras dando una apariencia engañosa y confusa sobre quien es el empleador directo de estas. Además, en relación a las funciones que ejecuto estos trabajadores destacados, en el transcurso de la investigación se identificara y analizara el cargo que ostentaban estos trabajadores, y se determinó que estuvo íntimamente relacionado con la actividad principal del Seguro Social de Salud. De modo que, la *formulación del problema* se planteó en pregunta: ¿Existe fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud en la Corte del Santa, 2021?

La justificación de la investigación, como menciona Bernal (2010) consiste en explicar las razones del estudio de un problema. Por ello, el motivo de la investigación, se basó en el acto malicioso por parte del empleador en celebrar varios contratos sujetos a modalidad siendo estos en la realidad de los hechos desnaturalizados y considerados como contratos a tiempo indeterminado, por lo que conllevó a una de las trabajadoras accionar contra su empleador para defender su derecho, como consecuencia las demás que estaban en la misma situación laboral también iniciaron un proceso judicial sobre inclusión en planilla por desnaturalizarse su contrato, considerándose así haberse cometido fraude laboral por una variedad de existencia de procesos, confundiendo este tipo de contrato en una supuesta “captación de personal”, siendo así necesario su estudio mediante una investigación para identificar las razones de este acto por parte de las empresas intermediadoras y EsSalud; afectando a los trabajadores destacados; en el sentido, de no disfrutar un trabajo digno y decente, por otra parte, al trabajador conlleva una inversión en el sentido de gastos y tiempo por conseguir a un defensor jurídico con la finalidad que se le reconozca mediante un proceso judicial el derecho

de ser incluido en la planilla de su verdadero empleador que desde un inicio de sus labores debió estar; aunado a ello, como represalia fueron víctimas de despido. Por consiguiente, el estudio del problema se llevó a cabo con: *Justificación práctica*, porque se examinó los hechos, que, al aplicarse la normativa especial del contrato de intermediación, se da a conocer la afectación al derecho del trabajador de tener un trabajo digno y decente; por lo que, este análisis e indagación tiene el propósito de ser utilizado en casos judiciales que se desnaturalizan sus contratos, siendo así de interés a la sociedad, por las demandas presentes o futuras. *Justificación jurídica*, el trabajo de investigación planteo un problema en específico, que encajó en un precepto legal especial que refería al contrato de intermediación junto a sus supuestos, formalidades y causas de desnaturalización, causando el fraude a la normal laboral, figura legal que no está descrita de forma clara que fueron cometidos por empresas que intermedian trabajadores, siendo afectados, por tanto necesario su penalización que será objeto de análisis y propuesta en este estudio.

Los objetivos que se planteó en la presente investigación fueron; en primer lugar, el *objetivo general*: analizar los factores que originan el fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y ESSALUD, en la Corte del Santa. En segundo lugar, los *objetivos específicos*: 1) Identificar los factores que originan el fraude laboral, en la Corte del Santa; 2) Establecer los factores que originan los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa; 3) Determinar la existencia de demandas laborales sobre materia de desnaturalización de contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa; 4) Conocer las sentencias favorables en los procesos de desnaturalización de los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa; 5) Identificar las omisiones de la entidad fiscalizadora - sancionadora en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa; 6) Determinar la elaboración de contratos laborales en la desnaturalización de los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa; y 7) Proponer la penalización del fraude laboral en el código penal dentro del acápite de los delitos contra la libertad de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones o trabajos previos que se citaran a continuación, está basado en mi problemática sobre el fraude laboral y los contratos de intermediación laboral celebrados entre las empresas intermediadoras y el Seguro Social de Salud –EsSalud. En primer lugar, *a nivel internacional*, en Argentina se efectuó una investigación llevada a cabo por Mannará (2018), en su tesis de maestría, denominada “*Defraudaciones en el derecho penal del trabajo*”, en donde formulo como objetivo distinguir las situaciones cuando interviene el derecho punitivo hacia el derecho de carácter laboral, así también se examinó la tipicidad de defraudaciones en agravio del trabajador, por lo que concluyo hace falta un cambio en el código penal argentino e incluya la norma penal de trabajo. También, los actos delictivos cometidos por el empresario no se regularizo las situaciones de defraudaciones en agravio del trabajador, pero existe la figura en forma general la de estafa, entre otros, que englobaliza las actitudes que perjudican al dependiente. Concluyéndose que el derecho de trabajo con carácter penal no es tema de especialización en los litigantes del área penal en Argentina, además en este país existe ausencia de penalización cuando contravienen derechos hacia los trabajadores; por lo que, sirve como referencia el código de España de carácter penal.

(Díaz, 2016), en España se efectuó una investigación de tesis doctoral, titulada “*Estudio sobre la empresa de trabajo temporal y el empleo*”, en donde estableció como objetivo general analizar en qué grado de efectividad da la empresa temporal de trabajo al generar empleo en tiempo definitivo o parcial; mediante una investigación de tipo descriptivo, que se concluyó que es debido a la flexibilidad laboral en tener acceso a la cesión de mano de obra, beneficiando en reducción de costos, por lo que desde el año 2010 se favorece en contratar bajo este instrumento por su carácter temporal, aunado a ello se encuentra con mayor fuerza internacional ubicándose en los puestos de mayor rentabilidad; sin embargo, como desventaja existe una variedad de factores que hace nacer la inestabilidad en el trabajo, por ejemplo en faenas agriculturas, de construcción, o de toda actividad física que no requiera conocimientos calificados.

En Argentina se ejecutó un estudio titulado “*La locación de servicios como fraude laboral*”, a cargo de Cavallotti (2015), en su tesis de pregrado, en donde formulo como objetivo general examinar supuestos del trabajo público y sus implicancias de evasión, con un estudio de carácter cualitativo, de tipo explicativo, en donde se concluyó que la flexibilización laboral ayudo al nacimiento de nuevas formas de contratar con carácter no laboral, con el propósito de bajar costos, sin embargo su uso llevo a una variedad de actos que evitan reconocer derechos de un trabajador, como atentar contra la dignidad y la importancia en el círculo familiar el obtener un trabajo estable y permanente, brindando seguridad y tranquilidad. Además, no se puede hacer frente al fraude laboral a razón que el mismo contrato civil es promovido por una entidad pública y es él mismo sujeto infractor ejecutando comportamientos fraudulentos.

Por otro lado, en Ecuador se realizó una investigación a cargo de Medina (2017), en su tesis de pregrado, 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*”, planteo como objetivo general determinar mediante un análisis legal, doctrinal y analista como incurre el fraude laboral en la ley de ecuador, a través de sentencias expedidas por la unidad judicial de trabajo, con el objeto de que ser tipificado en el código de trabajo; tipo de investigación analítico-sintético. La autora concluye, que la legislación ecuatoriana posee una variedad de vacíos en donde da acceso al empleador evadir el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador; por lo que ve la necesidad de ser considerada en el código de trabajo ecuatoriano la tipificación para garantizar al trabajador lo que le corresponde.

A nivel nacional; la problemática fue abarcada por los siguientes autores, para Gálvez (2014) en su tesis de maestría “*La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho*”, se planteó como objetivo general analizar el impacto de la flexibilización laboral en la pérdida de ciertos beneficios laborales e ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho; así también, el objetivo específico determinar los efectos de la intermediación laboral en los niveles de ingreso de los trabajadores de la ciudad de Ayacucho, el tipo de investigación fue descriptivo y

explicativo. Llegó a las conclusiones: por un lado, para los trabajadores sujetos a este contrato, tuvo como consecuencia la disminución o pérdida de sus derechos laborales (pensiones, jornada laboral completa, permisos, licencias, vacaciones, entre otros); por otro lado, para las entidades públicas fue favorable contratar mano de obra a través de empresas intermediadoras, pues los absuelve de toda administración directa y así alejarse del reconocimiento laboral, inclusive los ingresos remunerativos que perciben los trabajadores destacados; puesto que, reciben por debajo del promedio salarial.

Por otro lado, De la Cruz (2015) realizó una investigación en su tesis de maestría, titulada *“La simulación y el fraude contractual como causales de desnaturalización de la intermediación laboral en Arequipa periodo 2011 – 2013”*, planteando como objetivo general verificar si las causales de simulación y fraude fueron incluidas o pasadas por alto por el legislador, causa que motivaría una ampliación al ordenamiento legal de este contrato; así mismo, dicha investigación se separó en tres capítulos su estudio del problema, de las cuales los dos primeros tienen contexto doctrinario – analítico y el tercer capítulo es práctico – analítico, concluyendo que según la realidad administrativa de la Gerencia Regional de Trabajo, los trabajadores iniciaron una denuncia inspectiva solo contra la empresa intermediadora, además lo mismo ocurre en los procesos laborales de esta materia fueron desestimados al pretender su reposición en la intermediadora, no ejecutándose una actividad importante. Por consiguiente, entre 2011-2013 existieron 10 procesos que equivale 0.17% sobre esta materia, pero contra EsSalud se identificó al Exp. N° 02197-2010, Exp. N° 06371-2008, con fallo favorable al ostentar un cargo importante para EsSalud, corroborándose con el principio de primacía de la realidad.

En la investigación realizada por Rodríguez (2020), en su tesis de pregrado denominada *“Desnaturalización de la intermediación laboral de las operadoras de módulo de EsSalud ante la inexistencia de contratos de locación de servicios en la provincia de Chiclayo”*, exponiendo como objetivo general determinar si existe desnaturalización por la falta de existencia del contrato civil entre la empresa intermediadora y la usuaria, así como explicar los elementos que da origen a la situación de alterar esta figura laboral que afecta a las operadoras de EsSalud,

apoyándose al tipo de investigación cualitativa, descriptiva, propositiva, teniendo como población los expedientes emitidos por la provincia de Chiclayo, en el cual concluyo con una hipótesis afirmativa, que existe desnaturalización de la intermediación laboral ante la no existencia de los contratos de locación de servicios que se fundamente en esta figura legal, en esa línea, se determinó los Exp. N° 208-2016, Exp. N° 02721-2015, Exp. N° 05314-2014 y Exp. N° 04844-2014 en donde describe lo indispensable que es la celebración del contrato civil entre la empresa intermediadora y la usuaria, en base al principio de legalidad, a su vez, que esta figure por escrito.

Además, resulta relevante el análisis la Revista IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo, publico un artículo titulado: “*Desnaturalización de la intermediación laboral ¿resulta determinante la ejecución de actividades principales de la empresa usuaria?*”, que estuvo a cargo por Torres (2012), en donde efectuó el análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional, signado en el *Expediente N° 06371-2008-PA/TC-Arequipa*, en su Fundamento N° 17, señala lo siguiente: EsSalud contrató a empresas intermediadoras, con la finalidad del destaque de personal, para ostentar un servicio complementario, en el *cargo de nutricionista* realizando labores como preparación y elaboración de la alimentación de los pacientes; actividad principal dentro de las prestaciones de salud; en ese contexto se determinó que es una actividad indispensable al giro principal, sin cuya ejecución estancarían el normal desarrollo del EsSalud. Por consiguiente, desde el inicio de sus labores mantuvo una relación directa con la entidad prestadora de salud, puesto que las órdenes de ejecución les daba la directiva de la entidad de salud, atendiendo un turno de atención, siendo fiscalizada por su desenvolvimiento en su centro de trabajo, es decir la existencia de la subordinación.

Ahora bien, a partir de este extracto de redacción en adelante, se centró en el desarrollo del desglose de las categorías en base a conceptos y teorías, con el propósito de un mejor conocimiento de la problemática.

Fraude, etimológicamente esta palabra según la real academia española proviene del latín “*fraus*” que refiere a engaño deliberado, trampa, falsedad; siendo así, un acto opuesto a la veracidad, con la intención de obtener una ventaja (2020).

El fraude, se fundamenta en el acto deshonesto usando el engaño para impedir a otra persona su patrimonio (Longley, 2020).

Fraude laboral, utiliza el engaño al generarse la celebración de un contrato de trabajo entre el dependiente y su empleador, en donde este último se aparta de sus obligaciones o cargas, a causa de las reiteradas acciones del empleador en aparentar un tipo de contrato para evadir cumplir el pago de los derechos laborales, contraviniendo las condiciones de trabajo (Hilda, 2009).

El fraude en el derecho de trabajo, sucede en el centro laboral cuando un empleador tergiversa lo pactado en el contrato sobre las condiciones del trabajo, surgiendo consecuencias como hace una alegación falsa sobre el salario, bonificaciones, riesgos de salud entre otros aspectos que brinda al obtener un empleo (Clune, s.f.).

(Mansilla , 2014): Recalca que aquel empleador al contratar a alguien bajo un acuerdo sujeto a modalidad, lo lógico sería cumplir el motivo de la temporalidad; no obstante, hay ocasiones de las cuales se encubre o esconde la verdadera finalidad para ejecutar otra realidad en la relación contractual en beneficio del empleador, como consecuencia convirtiéndose a un contrato indeterminada a causa del fraude que cometió el empleador y afectando al trabajador.

(Hunter Pyle Law, 2017): Fraude en el lugar del trabajo incluye las falsas promesas de empleador hacia su empleado sobre la naturaleza de su contrato de trabajo, seguridad laboral, remuneración y bonificaciones.

Uno de los delitos contra los derechos de los trabajadores, cometidos por el empleador, a través del fraude laboral consiste en elaborar contratos sin cumplir su finalidad, recogida en un tipo penal con modalidad dolosa generando lesiones al derecho de todo trabajador por no cumplirse las condiciones pactadas desde el inicio de la relación laboral (Azevedo, 2009).

(Argudo, Argudo, & Tamayo, 2020): Señalar esta figura legal, atañe al encubrimiento o evasión por parte del empleador a través del engaño o actuación de un intermediario con la finalidad de evitar el propósito del acuerdo plasmado en el contrato de trabajo encontrándose bajo la dependencia de su jefe directo.

Contrato de Intermediación Laboral, es un tipo de contrato laboral de carácter indirecto, en donde intervienen tres sujetos: empresa usuaria, empresa de intermediación de servicios, y el trabajador destacado. El desenlace de este acuerdo radica desde la *empresa usuaria* el cual solicita a la *empresa de intermediación*, persona jurídica debidamente inscrita ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el destaque de *trabajadores*, con el objeto de que estos ejecuten actividades temporales, complementarios o de especialización, en las instalaciones de la empresa usuaria, sin que estos figuren en la planilla de la misma; puesto que, todo derecho reconocido por su trabajo sera por parte de la empresa intermediadora (Quiroz, 2016).

Según Toyama (2008), las partes intervinientes en el tema de intermediación laboral son las siguientes: a) Entidades de intermediación; en adelante se denominará entidades, son personas jurídicas debidamente constituidas bajo la ley general de sociedades o las cooperativas de trabajadores, estas deben estar registradas ante la autoridad administrativa de trabajo, es decir el Ministerio de Trabajo, requisito esencial para que puedan iniciar y realizar sus actividades conforme señala el artículo 13° de la ley que regula la intermediación. b) *Personal destacado*; son aquellas personas naturales que serán destacados para la empresa usuaria. En su normativa especial, en el artículo 7°, establece que todo trabajador destacado, goza de todos los derechos laborales y condición de trabajo como tienen los trabajadores directos de la empresa usuaria. Su actividad realizada o cargo que ostenta no debe estar relacionado a la actividad principal de la usuaria, de lo contrario pasaría a su planilla, siendo sus trabajadores directos. c) *Empresa usuaria*; son personas naturales o jurídicas, que acuden a una empresa intermediadora para que le brinde mano de obra y realice actividades temporales, complementarias o de especialización, que no estén relacionadas con el giro principal del negocio.

Alegre et al. (2001) indica que este fenómeno contractual se da en tres casos específicos: *actividades temporales* tiene como finalidad de cubrir personal de manera rápida y eficaz, sin reemplazar a un trabajador que realice una actividad permanente, ante esto su normativa lo delimita a dos supuestos: en primer orden, *bajo contrato de suplencia*, en segundo orden , *bajo un contrato ocasional*. Además,

la empresa usuaria tiene en parte poder de dirección hacia los trabajadores; en este tipo de servicio de contratación no puede superar el 20% de los trabajadores que tenga la empresa beneficiada; *actividades complementarias*, se caracteriza por ser una labor auxiliar, accesoria, no relacionada con la actividad principal de la empresa usuaria, por lo que se debe señalar una “actividad principal” se considera como consustancial al giro del negocio, que participe en las diferentes fases de proceso productivo que brinde servicios o bienes siendo necesaria e indispensable para la usuaria. Dicho esto, en este supuesto de servicio la ausencia o falta de ejecución no interrumpe el funcionamiento de su actividad, por ejemplo: limpieza, vigilancia, seguridad, mensajería, reparaciones, entre otros; de lo contrario se desnaturalizaría dicho contrato; y *servicios altamente especializadas*, implica mano de obra con características peculiares en base a un conocimiento calificado, pero accesoria no relacionada a la actividad de la usuaria; como por ejemplo, personal contable, jurídico, informática, robótica, economista, etc.

(Puntriano C. , s.f.): La responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y la empresa que destaca es originada por ley especial; sin embargo, en el 2008 mediante Pleno jurisdiccional los operadores de justicia convinieron que no solo existe solidaridad en obligaciones de carácter laboral sino también cuando se vinculan en un grupo de empresas que pruebe la existencia de fraude al celebrar el contrato civil, para transgredir los derechos del trabajador, concordante a la Casación N° 10759-2014-Lima.

(Alegre, 2001): Cita a Paseo, donde indica que este tipo de contrato tiene una función importante en actividades accesorias como seguridad, vigilancia, limpieza, mensajería o cubrir personal por necesidades excepcionales, no obstante, cuando se contrata para actividades relacionadas con la empresa usuaria, distorsiona la finalidad del destaque pues ejecuta labores esenciales y permanentes, que perjudica al trabajador cuya remuneración está a cargo de terceros.

Con respecto al principio de primacía de la realidad, se relaciona con esta problemática, a razón que se aplicara lo que ocurre en los hechos, cuestión que prevalece ante lo escrito; sin embargo, eso no quiere decir que fácilmente se debe imponer este principio, más bien debe ocurrir los elementos de un contrato de

trabajo, que denote el carácter subordinación en cada caso específico (Ferro Delgado, 1995).

La desnaturalización de este contrato radica desde que no cumple lo establecido en su ley que la regula y su reglamento siendo los siguientes: *artículo 2* del reglamento (por no cumplir su el objeto social que es brindar solo servicios de intermediación); *artículo 3°* de la ley especial (señala que los trabajadores no pueden tener un cargo que implique su ejecución permanente en las instalaciones de la usuaria); *artículo 4°* de la ley (indica que este mecanismo laboral será nula de pleno derecho por afectar o vulnerar sus derechos colectivos de los trabajadores); *artículo 5°* de la misma ley (indica que bajo el principio de la primacía de la realidad al no cumplirse el propósito de esta figura laboral se considerara como trabajador directo con la usuaria desde que ingreso a laborar); *artículo 8°* de la misma ley, (describe dos supuestos, primero la usuaria no puede contratar mano de obra para cubrir personal que se encuentre en su derecho de huelga, segundo no puede cubrir personal mediante este tipo de contrato hacia otra empresa intermediadora); *artículo 14* del reglamento (el exceso del porcentaje limitativo del 20% de contratar mano de obra en servicios temporales, así como desnaturalizar los tipos de contrato de suplencia y ocasional); y en la *tercera disposición transitoria complementaria y final* de la ley que regula esta actividad (señala si proporciona trabajadores con el objeto de ejecutar actividades relacionada con el giro principal de la usuaria, se entenderá que desde el inicio de sus labores tuvo un vínculo laboral directo con la misma) (Casación laboral N° 19463-2017, 2017).

Para el año 2012, se distribuyó el monto de 55 millones en soles para mejorar la atención a la persona asegurada a nivel nacional, para ello requiere de un personal médico y técnico, en este último se requiere más personal con la finalidad de acortar el tiempo de espera en ser atendido el paciente; encargándose cada red asistencial en convocar a los profesionales de la salud quienes ejecutaran labores asistenciales, de esta manera se fortalece la atención médica en primera escala (Educación en red, 2012).

Posteriormente, en el año 2018 (red asistencial de Áncash) con la finalidad de una mejor visión como entidad de salud se incorporó un equipo de trabajo

capacitado quienes se encargarían de mantener en forma organizada a la atención de los asegurados al emitir las citas médicas (Andina, 2019).

Según el portal web de EsSalud, en la sección “Noticias” en la actualidad a causa de la coyuntura del covid-19 las operadoras en línea han tenido un gran despliegue e importancia de sus labores en el centro de salud; por ejemplo en: *Ancash*, se encargaban del seguimiento de las citas, casos de pacientes que se atienden en otros hospitales y se encuentran en Chimbote, aquellos con tratamiento oncológico, planificación en la entrega de medicamentos y renovación de datos de direcciones y números telefónicos; lo mismo ocurre en *Amazonas*. En *Cusco*, con la finalidad de atención telefónica en español y quechua existe una línea específica donde la separan en 3 opciones, la primera orientación sobre la covid-19, la segunda programas citas médicas, brindar información con respecto reconfirmación de citas y anulación, sobre referencias y contrareferencias, y subsidios, y la última se brinda la información en quechua; recalándose que todo ello se encuentra a cargo de un personal capacitado (EsSalud, 2020).

El tratamiento de Sunafil, sobre las infracciones cometidas por EsSalud por no incluir en planilla a trabajadores que fueron destacados por medio de la intermediación que acarrea en una multa administrativa, esto ocurre en la ciudad de Chimbote, en donde un grupo de trabajadores despedidos interpusieron denuncia laboral; ante ello, Sunafil mediante un procedimiento inspectivo propone imponer una multa en el monto S/. 810.000.00 soles que abarca el no registro en planilla, por incumplir el requerimiento de entidad fiscalizadora y por el cargo que ostenta el destacado; aunado a ello, en lo sucesivo EsSalud fue investigada por las malas prácticas en la forma de contratar personal, por lo que se identificó seis materias que no cumplen frente a sus trabajadores por concepto de no cumplir con registrar en planilla, en el régimen de seguridad, en el sistema de pensiones; el pago íntegro de remuneraciones; entrega de boletas y ocupación del cargo (Radio rsd, 2018).

III. METODOLOGÍA

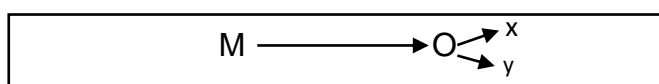
3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se condujo a un *enfoque cualitativo* que consiste en recoger información basada en caracteres, experiencias, cualidades, situaciones,

sin ser medida de forma numérica para descubrir las razones de la problemática dentro de un proceso de interpretación, toda vez que, para obtener los resultados del fenómeno estudiado se estuvo indagando el desarrollo del comportamiento de un grupo de personas acorde a los hechos (Ñaupas et al. 2014).

Tipo de investigación; es de tipo *básica o teórica*, porque conlleva al problema de investigación, ampliar conocimientos basado en principios y leyes, no aplicándose formulas o soluciones a situaciones específicas; por lo que, este tipo de investigación ayudo a ahondar o profundizar referencias a interacciones de grupos sociales (Carrasco, 2005).

Diseño de investigación; se refirió al plan y estructura para adquirir conocimiento en un estudio, en donde sirvió como guía para la recopilación de información; efectivamente el diseño ha sido la herramienta que condujo a la forma y modo de como la parte indagadora dio contestación a las preguntas planteadas. Por tanto, en esta investigación el diseño es *no experimental*, puesto que *no se manipulo la variable independiente* para analizar las causas o consecuencias de una situación; lo que se hace es observar fenómenos como se dieron en su contexto real y después ser analizados. Agregando, la presente encaja en el *diseño transeccional o transversal, explicativo causales*, que consiste en establecer y conocer las causas, factores, motivos que se pudo originar en un determinado contexto social, en donde se detalla lo que ocurrió y los fenómenos con respecto a los motivos y efectos aplicada con el *estudio de casos* (Salgado, 2007).



Dónde:

Fuente: Realizado por la autora de la presente investigación.

M: Muestra

O: Información de las categorías

X: Fraude laboral

Y: Contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud.

Nivel de investigación; se realizó al interior del estudio y la escala de adquirir conocimiento para procesar la información, a través de un *nivel exploratorio*, se dirigió a un contexto o situación poco estudiado, se exploró las causas o motivos que genera el problema a investigar (Fernández , Baptista, & Hernández, 2010).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categorías: Son tópicos o temas que denotan en la investigación de las cuales fueron estudiados con determinado objetivo general y específicos, se materializó el diseño de investigación por medio de categorías apriorísticas: como categoría N° 01 es el *fraude laboral*, y como categoría N° 02 es *contrato intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud* (Rabinovich & Kacen, 2010).

Subcategorías: Se detalló dicho tópico de investigación dividido o distribuido en microaspectos denominado subcategorías; por lo tanto, es la desintegración de la categoría que compone como palabra o palabras de estudio, que se detalló en la matriz de categorización apriorística (Cisterna, 2005).

Matriz de categorización apriorística: Se basó en las categorías y subcategorías que pueden ser apriorísticas, es decir, fueron construidas antes del proceso recopilatorio de la información, que emanan de la exploración de referencias, que se detalló en el anexo N° 02, a través de la separación de las categorías materia de estudio (Chahuán, 2021).

3.3 Escenario de estudio

Se describió en donde se ejecutó la investigación en una realidad física, en el lugar de los hechos, para ello se dio en el *poder judicial* con la finalidad de recabar información a través de los 06 expedientes judiciales, asimismo se realizó la encuesta a 05 asistentes de juez del área laboral (Maarten & Chermack, 2009).

3.4 Participantes

Se refirió a las personas o sujetos que se utilizó en el desenvolvimiento de la problemática, puesto que se pretende conseguir los *criterios de los jueces* que estuvieron a cargo de los expedientes judiciales; además se realizó la encuesta a *05 asistentes de juez del área laboral que pertenezcan a la Corte del Santa* con la finalidad conseguir su perspectiva u opinión sobre la investigación, puesto que son quienes tienen conocimiento legal en el ámbito laboral y recabar información sobre la situación que afecto de gran manera al derecho de todo trabajador (Ventura, 2017).

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas; son herramientas estrategias que suponen la elección de su modo y uso, por lo que en la presente investigación será medida por *análisis documental* a través de los 06 expedientes judiciales, emitidos por la Corte del Santa; así como, la *encuesta* a 05 asistentes de juez del área laboral que pertenezcan a la Corte del Santa, con la finalidad de recabar la información adecuada e idónea (Carrasco, 2005).

Instrumentos; con la finalidad de una idónea recolección de datos se utilizó: la *ficha técnica de análisis documental* que se basó en los 06 expedientes judiciales emitidos por la Corte del Santa, en donde se detalló mediante tablas los factores que llevaron al fraude laboral; y *ficha técnica de cuestionario*, que servirá como recolección de las posibles respuestas de los asistentes de juez del área laboral (Contreras & Roa, 2015).

3.6 Procedimiento

El procedimiento de la indagación de esta problemática se inició, en el lugar de trabajo de la investigadora como asistente de abogado, habiendo 3 casos en particular, de las cuales, son trabajadores de Essalud, con cargo de teleoperadoras que solicitaron inclusión en planilla a EsSalud, a causa de la desnaturalización de sus contratos de intermediación, adicional a ello mediante mis prácticas de voluntariado en el Segundo Juzgado Laboral de la Corte del Santa, existió pronunciamiento de la desnaturalización de contratos de intermediación en donde se reforzó el conocimiento sobre esta problemática y para validar ello se visualizó mediante la plataforma que es de acceso público “CEJ - Consulta de expedientes judiciales”, dando seguimiento del estado de los procesos, encontrándose en la Corte Suprema. Por lo que, se tuvo acceso a tales expedientes judiciales para llevarse a cabo dicho análisis documental; por otro lado, con respecto al cuestionario a 05 asistentes de juez del área laboral se presentó un oficio a presidencia de la Corte del Santa para conseguir la participación de un pequeño grupo de trabajadores para una prospera investigación (Hernández, 2003).

3.7 Rigor científico

Con la finalidad de confiabilidad de las teorías, se citó a los autores con el objetivo de respetar su ideología con sus respectivas investigaciones, en esa línea,

es bueno precisar que los instrumentos estuvieron acreditados por medio de solicitudes de permiso (Neale, Allen, & Coombes, 2005).

3.8 Método de análisis de datos

El análisis de datos en el estudio cualitativo de la presente, fue desarrollado con autenticidad de autor y confiabilidad de la información. *Validez*; se aplicó en los instrumentos de ficha técnica de análisis documental y ficha técnica de cuestionario, estos serán validados por personas expertas de las cuales previo a un análisis objetivo darán conformidad del instrumento para ejecutarse, utilizando el Microsoft Excel para el procesamiento de datos. Además, *confiabilidad*; un instrumento es fiable si produce resultados analizando la relación entre los resultados que se obtuvo en los instrumentos. Por otro lado, se utilizó el *método analítico - síntesis*, porque consiste en analizar una problemática usando 06 casos judiciales emitidos por la Corte del Santa, con la finalidad de extraer los criterios y sintetizar los factores que se llevó a cabo la decisión favorable, y prevalecer el derecho del trabajador con incluirse en planilla de su verdadero empleador (Sarduy, 2007).

3.9 Aspectos éticos

Con respecto, a los aspectos éticos se tiene lo siguiente: A) *Derecho de autor y veracidad*, el cumplimiento del desarrollo de la tesis siguiendo con los lineamientos brindados por la Universidad Cesar Vallejo utilizando la guía de elaboración de tesis, respetando la ideología de los autores citados utilizando el parafraseo en la redacción y sus referencias bajo las normas APA; B) *Anonimato*, como se realizó el análisis de documental y cuestionario se evitará dar nombres completos con la finalidad de proteger su identidad; C) *Justicia*, que implica ofrecer un acuerdo con los participantes, con el propósito de hacer ver que es necesario dicho estudio la problemática para que un futuro pueda ser considerada como referencia en otros estudios, obteniendo beneficios en calidad de trabajador mediante un trato justo y digno; D) *Beneficencia*, a razón que ayudara a futuros trabajadores que no se respeta las condiciones de trabajo estipulado en el contrato. Por último, para conseguir la participación de los asistentes de juez fue necesario presentar documento a través de mesa de partes virtual de la presidencia de la Corte del Santa, como respuesta se remitió el Oficio N° 000051-2021, en donde se para llevarse a cabo de manera virtual (González, 2002).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. SOBRE EL INSTRUMENTO N° 01

TABLA N° 01: En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud?

PREGUNTA N° 01	Opción de Respuesta	Codificado	Porcentaje
	Si	1	100%
	No	2	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

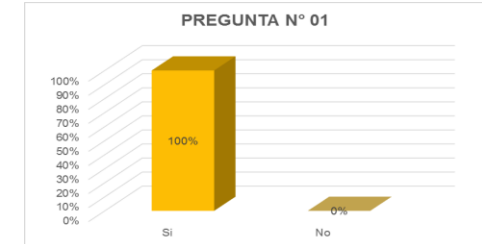


Figura 1: Gráfico en columna 3D apilada.

Descripción: En la tabla se visualizó que el 100% (1) de los participantes declararon que si existe en el juzgado donde laboran demandas laborales sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud.

TABLA N° 02: ¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato?

PREGUNTA N° 02	Opción de Respuesta	CODIFICADO	PORCENTAJE
	Si	1	100%
	No	2	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

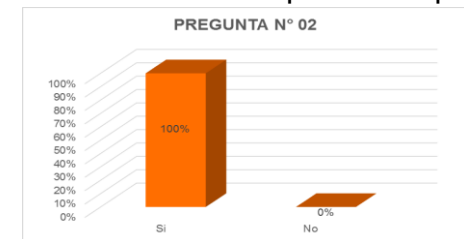


Figura 2: Gráfico en columna 3D apilada.

Descripción: En la tabla se pudo notar que el 100% (1) señalaron que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado para suscribir contrato.

TABLA N° 03: ¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad?

PREGUNTA N° 03	Opción de Respuesta	CODIFICADO	PORCENTAJE
	Si	1	100%
	No	2	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

Descripción: En la tabla se observó que el 100% (1) señalaron que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad.

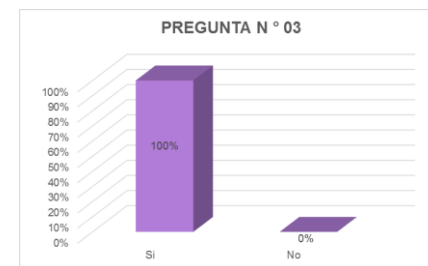


Figura 3: Gráfico en columna 3D apilada.

TABLA N° 04: Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación?

PREGUNTA N° 04	Opción de Respuesta	CODIFICADO	PORCENTAJE
	Si	1	100%
	No	2	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaborado por la autora de la presente investigación.

Descripción: En la tabla se visualizó que el 100% (1) dieron una respuesta afirmativa sobre la confabulación maliciosamente entre EsSalud y las empresas intermediadoras para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación.

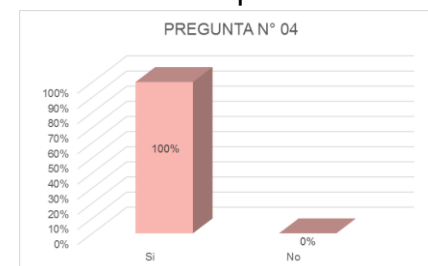


Figura 4: Gráfico en columna 3D apilada.

TABLA N° 05: Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud?

PREGUNTA N° 05	Opción de Respuesta	Codificado	Porcentaje
	Disminuido	1	0%
	Aumentado	2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

Descripción: En la tabla se pudo notar que el 100% (2) indicaron que para el año 2021 ha aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato en la Corte del Santa.



Figura 5: Gráfico en columna 3D apilada.

TABLA N° 06: En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato?

PREGUNTA N° 06	Opción de respuesta	Codificado	Porcentaje
	1	1	0%
	2	2	0%
	3	3	0%
	4	4	60%
	5	5	40%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

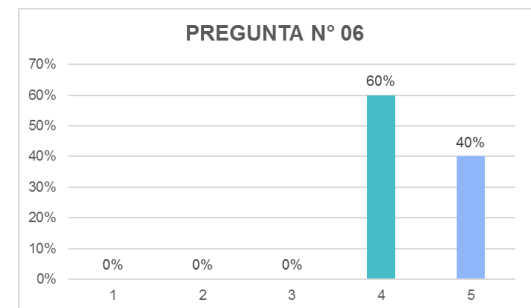


Figura 6: Gráfico en columna agrupada.

Descripción: En la tabla se observa que el 60% (4) de los asistentes de juez consideran la escala número cuatro para calcular sobre las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato; por otro lado, el 40% (5) señala una escala número cinco a fin de calcular las sentencias favorables que emiten los jueces de la Corte del Santa sobre materia de desnaturalización de contrato.

TABLA N° 07: ¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad?

PREGUNTA N° 07	Opción de Respuesta	Codificado	Porcentaje
	Si	1	0%
	No	2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

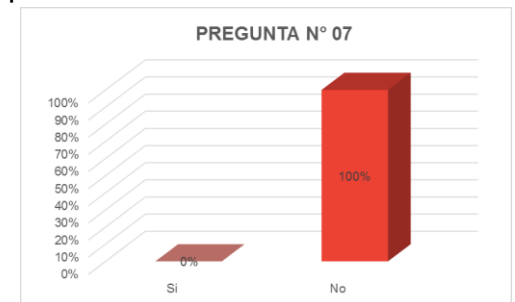


Figura 7: Gráfico en columna 3D apilada.

Descripción: En la tabla se advierte que el 100% (2) de los asistentes de juez consideran que Sunafil no cumple con imponer las sanciones correspondientes a empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales de los trabajadores, bajo el principio de la primacía de la realidad.

TABLA N° 08: ¿Qué opinas sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados?

PREGUNTA N° 08	Opción de Respuesta	Codificado	Porcentaje
	Opinión Favorable	1	0%
	Opinión Desfavorable	2	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

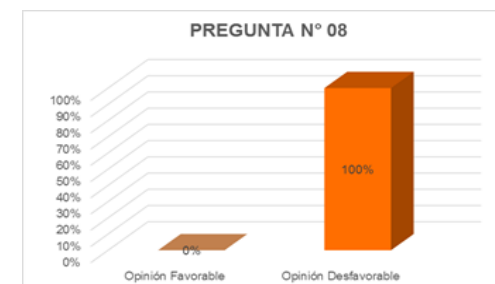


Figura 8: Gráfico en columna 3D apilada.

Descripción: En la tabla se visualiza que el 100% (2) de los participantes del cuestionario señalan una opinión desfavorable sobre la existencia de falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil, razones como: se debe contrastar la información recabada y ser riguroso en la imposición de la multa; poner más celo en su profesionalismo; hay pocos inspectores por lo que no abarca a todas las empresas; mala organización en la entidad; y corrupción.

TABLA N° 09: ¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué?

PREGUNTA N° 09	Opción de Respuesta	Codificado	Porcentaje
	Afirmativa	1	100%
	Negativo	2	0%

Fuente: Cuestionario aplicado a asistentes de juez / Elaboración por la autora de la presente investigación.

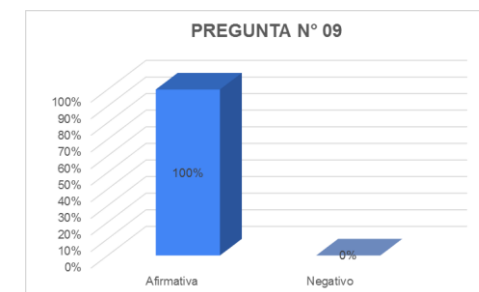


Figura 9: Gráfico en columna 3D apilada.

Descripción: En la tabla se puede dar cuenta que el 100%(1) afirma que debe penalizarse el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales que son desnaturalizados por parte de los empleadores. Sustentando que: frenaría la trasgresión del derecho de trabajo, evitar carga procesal, apaciguar malos tratos del empleador, tendrían una advertencia bajo un tipo penal.

4.2 SOBRE EL INSTRUMENTO N° 02

TABLA N° 01: Factores de la Desnaturalización del Contrato de Intermediación, ¿se encuentran varias o ninguna?

Expediente	Opción de Respuesta		Porcentaje
	Varias (1)	Ninguna (2)	
Exp. N° 3998-2017-0-2501-JR-LA-08	1		100%
Exp. N° 02180-2017-0-2501-JR-LA-06	1		
Exp. N° 02220-2017-0-2501-JR-LA-05	1		
Exp. N° 00705-2018-0-2501-JR-LA-02	1		
Exp. N° 03737-2018-0-2501-JR-LA-02	1		
Exp. N° 01070-2017-0-2501-JR-LA-02	1		

Fuente: Análisis documental aplicada a los expedientes de la Corte del Santa.



Figura 1: Gráfico circular

Descripción: En la tabla se observa que el 100% de las trabajadoras que iniciaron un proceso judicial se desnaturalizó sus contratos de intermediación celebrados por la entidad y la usuaria.

TABLA N° 02: Análisis del fraude cometido por el empleador, ¿existe fraude laboral o no?

Expediente	Opción de Respuesta		Porcentaje
	Existe (1)	No existe (2)	
Exp. N° 3998-2017-0-2501-JR-LA-08	1		100%
Exp. N° 02180-2017-0-2501-JR-LA-06	1		
Exp. N° 02220-2017-0-2501-JR-LA-05	1		
Exp. N° 00705-2018-0-2501-JR-LA-02	1		
Exp. N° 03737-2018-0-2501-JR-LA-02	1		
Exp. N° 01070-2017-0-2501-JR-LA-02	1		

Fuente: Elaboración propia

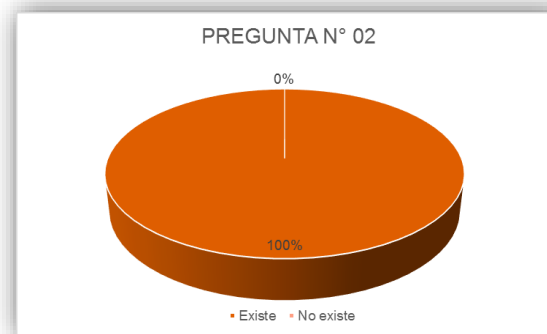


Figura 2: Gráfico circular

Descripción: En la tabla figura que, en los expedientes, el 100% del desarrollo de las sentencias figuraron una variedad de actos fraudulentos que realizó la empresa intermediadora y la usuaria, con la finalidad de no reconocer sus derechos laborales de los trabajadores, como consecuencia de no disfrutar de un trabajo digno como derecho constitucional.

TABLA N° 03: Análisis del criterio del Juez, ¿favorable o desfavorable?

Expediente	Opción de Respuesta		Porcentaje
	Favorable (1)	Desfavorable (2)	
Exp. N° 3998-2017-0-2501-JR-LA-08	1		100%
Exp. N° 02180-2017-0-2501-JR-LA-06	1		
Exp. N° 02220-2017-0-2501-JR-LA-05	1		
Exp. N° 00705-2018-0-2501-JR-LA-02	1		
Exp. N° 03737-2018-0-2501-JR-LA-02	1		
Exp. N° 01070-2017-0-2501-JR-LA-02	1		

Fuente: Elaboración propia

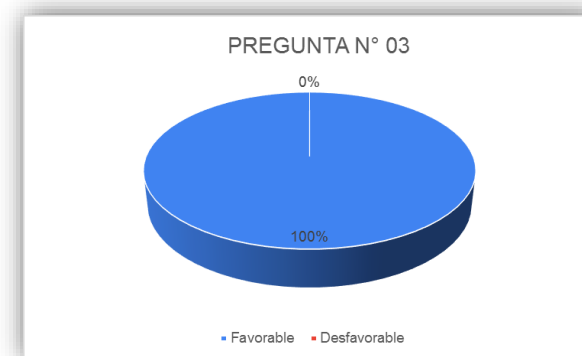


Figura 3: Gráfico circular

Descripción: En la tabla que el 100% de los Jueces de la Corte del Santa, emiten un fallo favorable por los trabajadores que iniciaron el proceso de inclusión a planilla de la empresa usuaria, toda vez que se desnaturalizó los contratos celebrados entre ellos; sin embargo, la empresa usuaria es decir EsSalud interpuso recurso de casación.

DISCUSIÓN

Para la presente investigación; con respecto a la primera categoría “fraude laboral”, en relación a la primera dimensión *Existencia de demandas laborales* en la tabla N° 01 del instrumento N° 01 se determinó que en la Corte del Santa existen demandas laborales por materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud (100%), concordante con la tabla N° 01 del instrumento N° 02 donde se identifica que los 06 expedientes son de la misma materia, lo mismo se constata con el estudio realizado por De la Cruz (2015) titulada "La simulación y el fraude contractual como causales de desnaturalización de la intermediación laboral en Arequipa periodo 2011 – 2013" donde concluye la existencia del Exp. N° 02197-2010 y Exp. N° 06371-2008, concordante con Rodríguez (2020) en su investigación denominada "Desnaturalización de la intermediación laboral de las operadoras de módulo de EsSalud ante la inexistencia de contratos de locación de servicios en la provincia de Chiclayo", se determina los Exp. N° 208-2016, Exp. N° 02721-2015, Exp. N° 05314-2014 y Exp. N° 04844-2014. Ahora bien, para analizar el fraude laboral se tiene el concepto por Clune (s.f.) sucede en el centro laboral cuando un empleador tergiversa lo pactado en el contrato sobre las condiciones de trabajo, como consecuencia el no reconocimiento de sus derechos laborales, en ese sentido la tabla N° 02 del instrumento N° 01 el 100% indican que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador con la finalidad de aceptar las condiciones del contrato, más aun lo que figura en la tabla N° 04 del mismo instrumento señala que la empresa intermediadora y EsSalud se ponen de acuerdo maliciosamente para ejecutar este tipo de contrato, a razón que en el caso de EsSalud como indica Díaz (2016) en su tesis doctoral denominada “Estudio sobre la empresa de trabajo temporal y el empleo”, se concluyó que es debido a la flexibilidad laboral la cesión de mano de obra, beneficiándose en la reducción de costos, concordante con la tabla N° 03 del instrumento N° 01; aunado a ello, resulta relevante lo explicado por Puntriano (s.f.) con la ayuda del pleno jurisdiccional establece que existe solidaridad en obligaciones frente a los trabajadores destacados; toda vez que son vinculados como un grupo de empresas (intermediadora-usuaria), acreditando el fraude, de acuerdo con la tabla N° 02 del instrumento N° 02, mediante análisis documental de los 06 expedientes se identificó y estableció la existencia del fraude laboral. Por otra parte, Alegre (2001) menciona que este tipo de contrato tiene una función

importante de carácter accesoria para personal de seguridad, limpieza, mensajería, otros; de acuerdo con la investigación ejecutada por Gálvez (2014) en su tesis de maestría denominada “La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho”, concluye que para las entidades públicas es favorable contratar mano de obra pues las absuelve de toda administración directa y reconocimiento de derechos con carácter laboral incluso con la remuneración mensual, que reciben por debajo del promedio salarial; esto sucede, con relación a las operadoras en línea o teleoperadora, debido a la coyuntura de la pandemia de la covid-19 se requirió de un personal administrativo calificado para la recepción del asegurado, por lo que se hizo la revisión del portal web de EsSalud (2020) en donde se determina que las operadoras en línea tienen gran importancia en el grupo de trabajo de salud pues detalla que, por ejemplo en Ancash, Amazonas y Cusco se encargan en recibir las llamadas con el propósito de la programación y seguimiento de las citas, así como quienes tienen tratamiento oncológico; acordar el recojo de las medicinas; y renovación de los datos para estar en contacto del estado actual por la covid; puesto que, son un personal capacitado, de acuerdo con la Tabla N° 05 del instrumento N° 01, que para el presente año (2021), ha aumentado la presentación de demanda por desnaturalización de contrato contra Essalud.

En relación a la segunda dimensión *sentencias favorables*, tenemos la tabla N° 06 del instrumento N° 01 señala el 60% (escala 4) sobre como calcular la emisión del fallo en materia de desnaturalización de contrato, mientras que el 40% (escala 5), concordante con la tabla N° 03 del instrumento N° 02 por cuanto los 06 expedientes analizados señalan un fallo que protege el derecho del trabajador donde disponen la inclusión a planilla del trabajador destacado en la empresa usuaria, por desnaturalizarse el contrato de intermediación.

Con respecto, a la tercera dimensión *omisiones de la entidad fiscalizadora - sancionadora*: mediante la tabla N° 07 del instrumento N° 01 el 100% de los asistentes de juez señalan que Sunafil no cumple con la imposición de sanciones hacia a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales; en tanto, en el portal web de la radio Rsd de Chimbote (2018) publica un artículo sobre las quejas de un grupo de trabajadores que fueron despedidos por represalia del

proceso de inclusión a planilla, ante ello se impuso una multa administrativa; sin embargo como se detalló anteriormente se pudo notar que no cesa el acto de EsSalud en contratar operadoras en línea o teleoperadoras a través de empresas intermediadoras, por eso en la tabla N° 08 de mismo instrumento se detalla las razones que dieron los asistentes de juez por las omisiones o falencias de la mala praxis de los inspectores, entre ellas son: no contrastan la información recabada y ser riguroso en imponer la multa, hay pocos inspectores, mala organización, no existe compromiso con su labor y corrupción.

En relación, a la cuarta dimensión *elaboración de los contratos laborales*: se puede decir con la finalidad de apaciguar dicho acto malicioso del empleador, mediante la Tabla N° 09 del instrumento N° 01 se realiza una pregunta sobre si es necesario o no penalizar el acto fraudulento en la elaboración de contratos laborales desnaturalizados, siendo que el 100% da una respuesta afirmativa; como ocurre en Argentina llevada a cabo por Mannará (2018) en su tesis de maestría titulada “Defraudaciones en el derecho penal del trabajo” en donde concluye existe una ausencia de tema de estudio por los litigantes del área penal , así como la falta de penalización al contravenir derechos hacia los trabajadores; asimismo, en Ecuador se hizo una investigación 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”, a cargo de Medina (2017) en donde concluye la presencia de vacíos legales que permite al empleador evadir reconocer los derechos laborales, por ello la necesidad de ser considerada en el código de trabajo. Ante lo expuesto, es de imperiosa necesidad la penalización del acto cometido por el empleador, toda vez que atenta contra la dignidad del trabajador, así como afecta los ingresos del círculo familiar toda vez que tiene carácter alimentario brindando seguridad y tranquilidad, siguiendo el ejemplo en la legislación española (art. 311°).

Con respecto a la segunda categoría “contratos de intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud”, en relación a la primera dimensión *factores de desnaturalización*, desarrollado en la tabla N° 01 del instrumento N° 02, donde se destaca la labor que ostentaba la trabajadora en ser operadora en línea o teleoperadora en las instalaciones de EsSalud, teniendo

relación con la actividad principal de aquella que es prestar o brindar servicios de salud, además de la presencia del elemento subordinación entre las trabajadoras con el personal administrativo de EsSalud, quienes se encargaban de dirigir y fiscalizar; ante esto se tiene la investigación de Rodríguez (2020), en parte menciona que la desnaturalización se basa por la falta de celebración del contrato civil entre la empresa intermediadora y EsSalud; como consecuencia, este último se vuelve el empleador directo del destacado(a); así también indica la investigación de Torres (2012) titulada “Desnaturalización de la intermediación laboral ¿resulta determinante la ejecución de actividades principales de la empresa usuaria?”, se destaca que las ordenes las ejecutaba la directora de EsSalud, teniendo poder de fiscalizar a las operadoras en línea en el desenvolvimiento de sus labores, es decir existe subordinación, teniendo en cuenta que, a pesar de lo escrito prevalece los hechos como indica Ferro Delgado (1995) en aplicación del principio de la primacía de la realidad; agregando lo desarrollado, en la Casación Laboral N° 19463-2017, entre los supuestos de desnaturalización es que el destacado realice una actividad inherente a la usuaria, no cumplir con el objeto social de este contrato, reemplace personal que ejerce su derecho de huelga, entre otras razones de las cuales están sujetas a una imposición administrativa. Por otro lado, con respecto al *acto fraudulento* desarrollado en la tabla N° 02 del instrumento N° 02, EsSalud con las empresas intermediadoras captaban personal a través del contrato de intermediación con la finalidad bajar costos, concordante con el estudio de Díaz (2016) que favorece el contrato de carácter temporal. Finalmente, la dimensión *criterio del juez*, del análisis de las sentencias (06 expedientes) declaran fundada la demanda en primera y segunda instancia; sin embargo, cinco de ellas se encuentran en casación, mientras solo una de ellas en vista de no ser apelada, mediante medida cautelar fue incluida en planilla de EsSalud.

Opinión de la autora

Con la finalidad, de menguar los actos fraudulentos del empleador frente a sus trabajadores, y prevalecer el derecho constitucional de disfrutar un trabajo digno y no discriminatorio en su centro de trabajo, por lo que, mediante aporte (anexada) se solicita a los legisladores la penalización del fraude laboral.

V. CONCLUSIONES

Para la presente investigación se termina plasmando las siguientes conclusiones:

- 1.** Se analizó los factores que originan el fraude laboral en los contratos de intermediación, resulta que existen elementos suficientes que EsSalud a través de las empresas intermediadoras vinculan al trabajador destacado para prestar servicios de atención y otorgamiento de citas, para atención médica, procedimientos médicos y quirúrgicos, a favor de los asegurados y derechohabientes; labores que constituyen una actividad permanente y principal de Essalud, comprendidas en Rof., acta de infracción de Sunafil y el art. 5° de ley de intermediación; por tanto el trabajador destacado mantiene relación laboral con Essalud desde el inicio de prestación de servicios.
- 2.** Se identificó que, el empleador al posicionarse en la cúspide de la relación laboral origina el fraude en la forma de celebrar contratos temporales o civiles, cuando a sabiendas le corresponde al trabajador la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización; por tanto, en aplicación al principio de la primacía de la realidad no se cumple o respeta las condiciones pactadas entre el trabajador con su empleador.
- 3.** Se estableció que el factor principal de Essalud es cubrir personal de manera rápida y eficaz, acogiendo al contrato de intermediación en el supuesto complementario sin reemplazar a un trabajador que realice una actividad permanente; y que en merito a un proceso de selección de adjudicación de menor cuantía se materializo ordenes de compras, que se produce hasta en la actualidad, en donde establece las bases del contrato, por ejemplo que la empresa intermediadora asumía por cuenta y riesgo, posee responsabilidad directa con el personal destacado, se encarga de las obligaciones sociales y tendrá poder sancionador; sin embargo, conforme a la tabla N° 02 del instrumento N° 02 en la realidad de los hechos se verifica que la labor desarrollada por las teleoperadora u operadoras en línea encuadra en la prestación esencial de Essalud.
- 4.** Se determinó con el instrumento N° 02 un grupo de 06 expedientes; agregado a ello, durante la investigación se identificó las casaciones N° 3164-2018-Santa y N° 11169-2014-La Libertad sobre materia de desnaturalización de contratos de

intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa. Asimismo, ocurre en la corte de Arequipa, Chiclayo, La Libertad, Ayacucho, la existencia de este tipo de materia en la interposición de demandas laborales.

5. Se conoció las sentencias con fallo favorable al ejecutar la ficha técnica de análisis documental utilizando los 06 expedientes judiciales emitidos por la Corte del Santa, de las cuales se verifica la infracción a los supuestos de la intermediación, como consecuencia jurídica, el trabajador destacado se convierte en poseer una relación laboral directa con Essalud desde su ingreso de la misma, sin que esta decisión conceda al trabajador destacado el derecho a la estabilidad laboral, sino el reconocimiento de un vínculo laboral indeterminado; encontrándose 05 de ellos en recurso de casación, mientras que una trabajadora se encuentra en planilla por medida cautelar.
6. Se identificó que Sunafil como institución fiscalizadora solo actúa mientras que tiene conocimiento de las actuaciones maliciosas de un empleador e interviene para situaciones estipulados en el RLGIT; sin embargo, en la investigación se pudo comprobar que no ejecutan sus funciones debidamente, conforme lo alegado por los asistentes de juez en la tabla N° 7 y 8 (I1): no existe un seguimiento en la imposición de las infracciones, no hay una debida organización en la entidad, hay pocos inspectores, o sucede cuando se impone una infracción administrativa a empresas con gran cantidad de trabajadores acuerdan un incentivo económico para no llevarse a cabo, es decir existe corrupción.
7. Se determinó que, en la elaboración de contratos temporales o civiles son utilizados por el empleador, previo acuerdo malicioso entre la empresa intermediadora y EsSalud frente al trabajador destacado estableciendo condiciones de trabajo que no se cumplen; por su parte, Essalud con la finalidad de alejarse en reconocer derechos laborales.
8. Se propuso la necesidad de penalizar el acto fraudulento del empleador el celebrar un contrato en donde se aprovecha del trabajador su estado de necesidad de encontrar un puesto de trabajo y como no tiene opción de opinión sobre las condiciones accede la subordinación, y conforme a la tabla N° 09 del (I1) frenaría la trasgresión del derecho de trabajo, evita carga procesal, apaciguar malos tratos del empleador, tendrían una advertencia bajo un tipo penal.

VI. RECOMENDACIONES

En esta investigación se arribó las siguientes recomendaciones:

1. A los trabajadores, se sugiere informarse sobre el tipo de relación laboral que aceptara; toda vez que, en base a ello, tendrá un reconocimiento de derechos laborales que están protegidos por la C.P.P y sus normativas especiales, y así en un futuro no sea sorprendido sobre la situación que se encuentre.
2. A las empresas intermediadoras, se sugiere que al contratar trabajadores para que sean destacados, no sean afectados económicamente, a razón que la prestación de servicios que brinda abarca el concepto alimentario, por lo que al pagarle menos o no reconocer sus derechos laborales afectaría en gran manera un derecho constitucional reconocido que es disfrutar de un trabajo digno.
3. A las empresas usuarias, se recomienda que antes de pactar un acuerdo, se fije y consulte en la página web de la Sunafil en la sección “Chequea tu Contratista”, con el propósito de verificar si los trabajadores que se destacara figuren en la planilla electrónica de la empresa intermediadora.
4. A las teleoperadoras u operadora en línea, se sugiere quienes no iniciaron el proceso judicial, que empiecen hacerlo toda vez que se debe reconocer su derecho laboral de ser reconocida en planilla de su verdadero empleador.
5. A los jueces, se sugiere seguir con el mismo criterio favorable hacia los trabajadores que se han destacado en EsSalud con el cargo de teleoperadoras, a razón que dichas labores ejecutadas en las instalaciones del centro de salud son indispensables en la organización institucional.
6. A la Sunafil, se propone difundir capacitaciones virtuales sobre el contrato de intermediación laboral, toda vez que con dicha denominación es poco conocida en la sociedad.
7. Al Seguro Social de Salud – EsSalud, se sugiere que su personal en el área legal y de recursos humanos, se evalué debidamente el tipo de contrato que se celebrara con empresas intermediadoras.
8. A los legisladores (Propuesto), con la finalidad de menguar las actitudes maliciosas de un empleador, al desnaturalizar los contratos de carácter laboral, se propone la penalización del fraude laboral, teniendo como bien jurídico “garantizar las condiciones pactadas en el contrato de trabajo”.

REFERENCIAS

- Alegre, M. et al. (2001). *La problemática de la intermediación laboral en el Perú*. (23). Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe>
- Andina. (10 de enero de 2019). *EsSalud Áncash atendió más de 500,000 consultas médicas en el 2018*. Recuperado el 16 de mayo de 2021, de Andina agencia peruana de noticias: <https://andina.pe>
- Argudo, E., Argudo, L., & Tamayo, F. (2020). *Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la república del Ecuador*. Revista científica ciencias económicas y empresariales - Fipcaec, 5(16). Recuperado el 26 de mayo de 2021
- Azevedo, R. (2009). *Are labor contracts efficient to combat fraud?* Journal of financial crime, 16(3), 255-261. Obtenido de Journal of financial crime: <https://doi.org>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pausas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Casación laboral N° 19463-2017, L. (2017). Diario oficial el peruano. Lima, Perú.
- Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral*. Tesis de pregrado. Universidad empresarial siglo 21, Argentina.
- Chahuán, K. (04 de marzo de 2021). *Categorías de análisis base de la investigación cualitativa*. Obtenido de The atlas.ti research blog: <https://atlasti.com/>
- Cisterna, F. (2005). *Categorization and triangulation as processes of validation of knowledge in research qualitative*. (I. 0717-196X, Ed.) Theoria, 14(1), 61-71. Obtenido de <https://www.redalyc.org>
- Clune, K. (s.f.). *Fraud or misrepresentation in the workplace*. Recuperado el 15 de Junio de 2021, de Legal Aid at Work: <https://legallaidatwork.org/>
- Contreras, Y., & Roa, M. (26 de Abril de 2015). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de Blogger: <http://tecnicasdeinvestigacion2015.blogspot.com/>
- De la Cruz, M. (2015). *La simulación y el fraude contractual como causales de desnaturalización de la intermediación laboral en Arequipa periodo 2011-2013*. (Tesis de maestría). Universidad de Santa María, Arequipa.
- Díaz, M. (2016). *Estudio sobre la empresa de gtrabajo temporal y el empleo*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga, España.
- Educacion en red. (22 de febrero de 2012). *Convocan contratación de 1,200 profesionales en essalud para mejorar atención de asegurados*. Recuperado

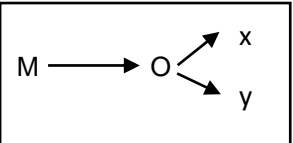
- el 22 de junio de 2021, de Educacion en red. pe Noticias de educación al día: <https://www.educacionenred.pe>
- EsSalud. (2020). *Central telefónica de essalud brinda atención a los asegurados. EsSalud más y mejor para ti*. Obtenido de <http://noticias.essalud.gob.pe/>
- Fernández , C., Baptista, M., & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México: Mcgraw-hill.
- Ferro Delgado, V. (1995). *La empresa y los límites a la intermediación laboral*. Themis revista de derecho(31), 67-75. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe>
- Gálvez, J. (2014). *La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.
- González, M. (Mayo - agosto de 2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. Revista ibero americana de educación(29). Obtenido de <https://rieoei.org>
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación* . México: Mc graw hill.
- Hilda. (09 de octubre de 2009). *Fraude laboral*. Recuperado el 01 de junio de 2021, de La guía de derecho.
- Hunter Pyle Law. (2017). *Employer fraud in the workplace*. Obtenido de Hunter Pyle Law: <https://hunterpylelaw.com/>
- Longley, R. (27 de august de 2020). *Definition and examples of fraud*. Obtenido de ThoughtCo: <https://www.thoughtco.com>
- Maarten, V., & Chermack, T. (November de 2009). *Perceptions of the relationship between scenario planning and firm performance:a qualitative study*. Futures, 41(9), 581-592. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/>
- Mannará, F. (2018). *Defraudaciones en el derecho penal del trabajo*. (tesis de maestría). Universidad Nacional de la Matanza, España.
- Mansilla , M. (2014). *Fraude a la ley: fraus legis facta*. Revista cultura jurídica(1). Obtenido de <http://ru.juridicas.unam.mx>
- Medina, G. (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 de pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba - Ecuador.
- Neale, J., Allen, D., & Coombes, L. (2005). *Qualitative research methods within the addictions*. Addiction, 11(100), 1584-1593. Obtenido de <https://doi.org>
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4a. ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado el 04 de mayo de 2021

- Puntriano, C. (s.f.). *La responsabilidad solidaria en la reciente jurisprudencia de la corte suprema*. Recuperado el julio de 27 de 2021, de Visma: <https://www.infocapitalhumano.pe>
- Quiroz, L. (2016). *Contratación laboral indirecta*. En A. García, & M. De Lama, Manual de contratación laboral análisis legal, doctrinario y jurisprudencial. Lima: El Búho.
- Rabinovich, M., & Kacen, L. (21 de abril de 2010). *Advanced relationships between categories analysis as a qualitative research tool*. Journal of clinical psychology, volume 66(issue 7), 698-708. Obtenido de <https://doi.org>
- Radio rsd. (04 de febrero de 2018). Chimbote: *Sunafil propone multar con 810 mil soles a essalud*. Obtenido de Radio rsd: <https://radiorsd.pe>
- Real academia española. (2020). *Fraude*. En diccionario de la lengua española (edición de tricenterario). Obtenido de www.rae.com
- Rodríguez, M. (2020). *Desnaturalización de la intermediación laboral de las operadoras de modulo de EsSalud ante la inexistencia de contratos de locación de servicios*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. ScieloPerú, 13(13). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe>
- Sarduy, Y. (2007). *The information analysis and the qualitative and quantitative research*. Revista Scielo, 33(3), ISSN: 1561-3127 (versión on-line). Obtenido de <http://scielo.sld.cu>
- Torres, C. (2012). *Desnaturalización de la intermediación laboral ¿resulta determinante la ejecución de actividades principales de la empresa usuaria?* Revista de investigación jurídica(4). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Lima: El Búho.
- Toyama, J. (2008). *Tercerización e intermediación laboral: diferencias y tendencias*. Revista derecho & sociedad(30). Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe>
- Ventura, J. (julio - setiembre de 2017). *Sample size: How many participants are needed in qualitative studies?* Scielo, 28(3), ISSN: 2307-2113.

ANEXOS
ANEXO N° 01

Matriz de Consistencia

Título: Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud en la Corte del Santa, 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
¿Existe fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud en la Corte del Santa, 2021?	Objetivo General	Sí, existe fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud en la Corte del Santa, 2021.	Variable Independiente	Existencia de demandas laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: cualitativo. - Tipo: básica o teórica. - Escala de medición: Nominal. - Diseño de investigación: estudio de casos, no experimental, transeccional o transversal, explicativo causales. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">  <pre> graph LR M --> O O --> X O --> Y </pre> </div>
	Analizar los factores que originan el fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.		Fraude Laboral	Sentencias favorables	
				Omisiones de la entidad fiscalizadora - sancionadora	
				Elaboración de contratos laborales	

Objetivos Específicos		Variable Dependiente	Factores de desnaturalización	- Técnicas: 1. Encuesta 2. Análisis documental
- Identificar los factores que originan el fraude laboral, en la Corte del Santa.				
- Establecer los factores que originan los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.				
- Determinar la existencia de demandas laborales sobre materia de contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.				- Instrumentos: 1. Ficha técnica de cuestionario, dirigida a los asistentes de Juez de la Corte del Santa.
-Conocer las sentencias favorables en los procesos de desnaturalización de los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.		Contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud.	Acto fraudulento	2. Ficha técnica de análisis documental, utilizando los expedientes judiciales emitidos por la Corte del Santa.
- Identificar las omisiones de la entidad fiscalizadora -sancionadora en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.				
- Determinar la elaboración de contratos laborales en la desnaturalización de los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.				
-Proponer la penalización del fraude laboral en el código penal dentro del acápite de los delitos contra la libertad de trabajo.			Criterio del juez	

ANEXO N° 02 – MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA (CATEGORÍA 1°)

Ámbito Temática /Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Problema de Investigación	Objetivo General	Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos	Subcategorías	Indicadores
Fraude laboral	Consiste en elaborar contratos sin cumplir su finalidad, recogida en un tipo penal con modalidad dolosa generando lesiones al derecho de todo trabajador por no cumplirse las condiciones pactadas desde el inicio de la relación laboral (Vásquez & Apraiz, 2018).	Será medida a través de la técnica de encuesta , por medio del instrumento de ficha técnica de cuestionario .	¿Existe fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud en la Corte del Santa, 2021?	Analizar los factores que originan el fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.	En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud?	- Analizar los factores que originan el fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.	Existencia de demandas laborales	Materia de desnaturalización de contrato
					¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato?			
					¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad?	- Identificar los factores que originan el fraude laboral, en la Corte del Santa.		Disminuido o aumentado
					Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación?	- Establecer los factores que originan los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud , en la Corte del Santa.		
					Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud?	- Determinar la existencia de demandas laborales sobre materia de contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.		Escala
					En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato?	- Conocer las sentencias favorables en los procesos de desnaturalización de los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.		
					¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el P.P.R.?	- Identificar las omisiones de la entidad fiscalizadora - sancionadora en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.		Imponer sanciones
					¿Qué opinas sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados?			
¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué?	- Determinar la elaboración de contratos laborales en la desnaturalización de los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.	Elaboración de contratos laborales	Acto fraudulento					

ANEXO N° 02 – MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍTICA (CATEGORÍA 2°)

Ámbito Temático/ Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Problema de Investigación	Objetivo General	Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos	Subcategorías	Indicadores
Contratos de intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud	El desenlace de este acuerdo radica desde la empresa usuaria el cual solicita a la empresa de intermediación el destaque de trabajadores, con el objeto de que estos ejecuten actividades temporales, complementarios o de especialización, en las instalaciones de la empresa usuaria, sin que estos figuren en la planilla de la misma (Quiroz, 2016).	Será medida a través de la técnica de análisis documental de expedientes judiciales , por medio del instrumento de ficha técnica de documentos .	¿Existe fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud en la Corte del Santa, 2021?	Analizar los factores que originan el fraude laboral en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.	¿Cuáles son las causas que genera la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral en el supuesto de servicios temporales, complementario o de especialización ?	- Describir las causas que genera la desnaturalización de los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.	Factores de desnaturalización	Tipos de supuestos
								Importancia del cargo que ostenta el trabajador
					¿De qué manera el empleador ejecuta el acto fraudulento al elaborar o suscribir los contratos de intermediación?	- Analizar el acto fraudulento realizado por el empleador que causa desnaturalización en los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.	Acto Fraudulento	Elaboración de contratos
¿Cuál es el criterio del juez al emitir un fallo favorable o desfavorable en materia de desnaturalización de contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa?	- Determinar el criterio del juez al emitir las sentencias sobre materia de desnaturalización de los contratos de intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa.	Criterio del Juez	Favorable					
			Desfavorable					

ANEXO N° 03

**SOLICITUD PARA CONSEGUIR PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL JUDICIAL
EN EL AREA LABORAL**

**SOLICITO PARTICIPACIÓN DEL
PERSONAL JUDICIAL DEL AREA
LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA.**

**SEÑOR PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.
Sr. Carlos Alberto Maya Espinoza.**

Yo, **NICOLE ANTUANET VILLAR
RAMIREZ**, identificada con DNI N° 75188592,
con domicilio real sito en el Jr. El Porvenir Mz. Q
Lote 19 PP. JJ. La Victoria – Chimbote; a usted
atentamente digo:


Que, por intermedio del presente escrito acudo a
usted, con la finalidad de **SOLICITAR PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL
JUDICIAL DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA**, a razón de que
mi persona se encuentra realizando un curso de titulación en la Universidad Cesar Vallejo,
y con el propósito de llevarse a cabo mi muestra es necesario el cuestionario a los
trabajadores judiciales que tuvieron conocimiento sobre la problemática del fraude
laboral y la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral celebrado entre
empresas intermediadoras y el Seguro Social de Salud, que se realizara en su oportunidad,
previa coordinación interna con aquellos trabajadores.

ANEXO:

- Ficha de matrícula.

Por lo expuesto, Sr. Presidente de la Corte del
Santa sirva acceder a lo solicitado.

Chimbote, 31 de mayo del 2021.



**NICOLE ANTUANET
VILLAR RAMIREZ**

ANEXO N° 04

OFICIO DEL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE DERECHO



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Nuevo Chimbote, 31 de mayo de 2021

OFICIO N° 00023-2021/EAD-UCV-CHIMBOTE

SEÑOR PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.
Dr. CARLOS ALBERTO MAYA ESPINOZA.

Presente. -

ASUNTO: BRINDAR INFORMACIÓN

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a su vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a las alumnas de la Escuela Profesional de Derecho NICOLE ANTUANET VILLAR RAMIREZ, quienes requieren información sobre lo detallado a continuación:

- La problemática del fraude a la ley laboral en los contratos de intermediación laboral celebrado entre las empresas de intermediación y el Seguro Social de Salud.

Siendo que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la estudiante para su Tesis

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.


Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

ANEXO N° 05


MENSAJE COMO CARGO DE PRESENTACIÓN DEL OFICIO

 **diligenciapre_csjsa@pj.gob.pe** mié, 2 jun. 13:44 (hace 3 días) ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

Buenas tardes, le comunico que se ingreso el OFICIO N° 00023-2021/EAD-UCV-CHIMBOTE.

Atentamente,

Glenda Asurza Espinoza
Asistente de Secretaria de Presidencia
Corte Superior de Justicia del Santa
Telf: 043-343239- Anexo: 25041


No imprimas este mensaje si no es necesario.

>>> nicole villar ramirez <nicole.06.vr@gmail.com> 02/06/2021 10:12 a. m. >>>

⋮

ANEXO N° 06

OFICIO QUE DISPONE BRINDAR INFORMACIÓN A CARGO DEL JEFE DE UNIDAD DE PLANTEAMIENTO Y DESARROLLO



Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa
Oficina de Asesoría Legal

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, 07 de Junio del 2021

OFICIO N° 000051-2021-AL-CSJSA-PJ

Sr(a).
EDUARDO WALTER RENGIFO INFANTE
Jefe de Unidad de Planeamiento y Desarrollo

Presente. -

Asunto : SOLICITA INFORMACION ALUMNA (Universidad Cesar Vallejo).

Referencia : EXPEDIENTE 004725-2021-P-CSJS
HOJA DE ENVIO 000506-2021-P-CSJSA (7JUN2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, esta Presidencia dispuso encargar a su despacho la gestión de los convenios interinstitucionales de la Corte Superior de Justicia del Santa; por consiguiente, deberá coordinar con dicha casa de estudios en la persona del Mag Natividad Teatino Mendoza, coordinadora del Programa Académico de Derecho Filial Chimbote de la Universidad Cesar Vallejo, la forma como se ejecutará los convenios que se hayan suscrito para el desarrollo de los informes de investigación de sus estudiantes.

Cabe precisar, que se deberán tener en cuenta las Excepciones al ejercicio del derecho de información regulada en la LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003- PCM, específicamente el Artículo 15° B, numeral 5) que señala textualmente "La información referida a los datos personales cuya publicidad constituya una invasión de la intimidad personal y familiar. La información referida a la salud personal, se considera comprendida dentro de la intimidad personal. En este caso, sólo el juez puede ordenar la publicación sin perjuicio de lo establecido en el inciso 5 del artículo 2° de la Constitución Política del Estado".

Siendo los temas de familia o la vida íntima de las personas, asuntos sensibles que involucran la intimidad privada y del grupo familiar, por ello se protege la identidad de los casos judicializados. En ese sentido, se recomienda cuando de ello se trate, recurrir ante el mismo Juez de la especialidad por su independencia jurisdiccional y su potestad exclusiva en la administración de justicia mediante el servicio citas judiciales denominada- *el Juez te Escucha*, <https://cej.pj.gob.pe/citas/pages/seguridad/login.xhtml>.



Firmado digitalmente por SAAVEDRA
CARRION Erika FAU 20159081216
soff
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.06.2021 16:10:56 -05:00



Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa
Oficina de Asesoría Legal

Póngase de conocimiento a la parte interesada que su solicitud se encuentra en curso, encargándose a la Mesa de Partes de la Presidencia su diligenciamiento.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ERIKA SAAVEDRA CARRION

Oficina de Asesoría Legal
Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

ESC



ANEXO N° 07

**FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES
JUDICIALES DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA –
INSTRUMENTO DE CATEGORÍA 1°**

INSTRUCCIONES: ESTIMADO PARTICIPANTE; a continuación, se presenta una lista de preguntas que deben ser respondidas con toda sinceridad. Marque la respuesta que considere correcta o rellene los espacios en blanco según corresponda. Se agradece anticipadamente su participación que da realce al presente estudio.

Correo electrónico: _____

Nombres y Apellidos (solo iniciales): _____

Cargo: _____

N°	Items	Valoración			
		Si o no (1, 2, 3, 4, 7)	Aumentado – disminuido (5)	1-5 (6)	Opinión favorable- desfavorable (8 y 9)
	EXISTENCIA DE DEMANDAS LABORALES				
1	En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud?				
2	¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato?				
3	¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad?				
4	Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación?				
	Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la				

ANEXO N° 07

5	presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud?				
SENTENCIAS FAVORABLES					
6	En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato?				
OMISIONES DE LA ENTIDAD FISCALIZADORA-SANCIONADORA					
7	¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad?				
8	¿Qué opinas sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados?				
ELABORACIÓN DE CONTRATOS LABORALES					
9	¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué?				

HEMOS LLEGADO AL FINAL DEL CUESTIONARIO, SE AGRADECE POR SU TIEMPO Y PARTICIPACIÓN, si desea agregar algún comentario referido al tema de investigación, es libre de hacerlo.

ANEXO N° 08 – FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO – PLATAFORMA VIRTUAL

4/7/2021

Fraude laboral y los Contratos de Intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud

Fraude laboral y los Contratos de Intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud

INSTRUCCIONES: ESTIMADO PARTICIPANTE; a continuación, se presenta una lista de preguntas que deben ser respondidas con toda sinceridad.

Marque la respuesta que considere correcta o rellene los espacios en blanco según corresponda. Se agradece anticipadamente su participación que da realce al presente estudio.

***Obligatorio**

1. Correo electrónico *

2. Nombres y Apellidos (solo iniciales) *

3. Cargo *

4. 1. En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

ANEXO N° 08 – FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO – PLATAFORMA VIRTUAL

4/7/2021

Fraude laboral y los Contratos de Intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud

5. 2. ¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

6. 3. ¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

7. 4. Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

8. 5. Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud? *

Marca solo un óvalo.

Disminuido

Aumentado

ANEXO N° 08 – FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO – PLATAFORMA VIRTUAL

4/7/2021

Fraude laboral y los Contratos de Intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud

9. 6. En una escala del 1 al 5, ¿en donde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato? *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	
Algunos casos <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Mayoría de casos					

10. 7. ¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

11. 8. ¿Qué opinas sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados? *

12. 9. ¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué? *

ANEXO N° 08 – FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO – PLATAFORMA VIRTUAL

4/7/2021

Fraude laboral y los Contratos de Intermediación laboral celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud

13. HEMOS LLEGADO AL FINAL DEL CUESTIONARIO, SE AGRADECE POR SU TIEMPO Y PARTICIPACIÓN, si desea agregar algún comentario referido al tema de investigación, es libre de hacerlo.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

ANEXO N° 09 – VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO FIRMADO POR LOS EXPERTOS

VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO

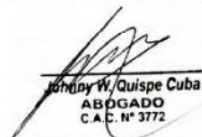
TITULO DE LA TESIS:

Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha técnica de cuestionario.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES Y/O OBSERVACIONES
				Si – No (1 – 4, 7)	Aumentado - Disminuido (5)	1 – 5 (6)	Favorable - Desfavorable (8, 9)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fraude laboral	Existencia de demandas laborales	Materia de desnaturalización de contrato	- En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud?					X		X	X		X			
			- ¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato?					X		X	X		X			
		Disminuido o aumentado	- ¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad?					X		X	X		X			
			- Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación?					X		X	X		X			
		- Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud?					X		X	X		X				
	Sentencias favorables	Escala	En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato?					X		X	X		X			
	Omisiones de la entidad fiscalizadora- sancionadora	Imponer sanciones	¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad?					X		X	X		X			
			¿Qué opina sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados?					X		X	X		X			
Elaboración de contratos laborales	Inspectores de Sunafil Acto fraudulento	¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué?					X		X	X		X				


Johnny W. Quispe Cuba
ABOGADO
C.A.C. N° 3772

DNI: 32541372

ANEXO N° 09 – VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO FIRMADO POR LOS EXPERTOS

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – VARIABLE 01

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO.

OBJETIVO : OBTENER LA OPINIÓN DE LOS ASISTENTES DE JUEZ DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA.

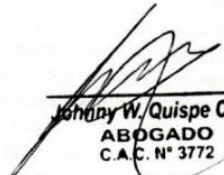
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO* :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Johnny Walter Quispe Cuba

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Derecho - UNFV


Johnny W. Quispe Cuba
ABOGADO
C.A.C. N° 3772

DNI: 32541372

***NOTA:** Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa (X) en el casillero que corresponda.

ANEXO N° 09 – VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO FIRMADO POR LOS EXPERTOS

VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha técnica de cuestionario.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES Y/O OBSERVACIONES			
				Si - No (1 - 4,7)	Aumentado - Disminuido (5)	1 - 5 (6)	Favorable - Desfavorable (8,9)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Fraude laboral	Existencia de demandas laborales	Materia de desnaturalización de contrato	- En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud? - ¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato?					X											
		Disminuido o aumentado	- ¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad? - Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación? - Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud?					X											
	Sentencias favorables	Escala	En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato?					X											
	Omisiones de la entidad fiscalizadora- sancionadora	Imponer sanciones	¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad?					X											
			¿Qué opina sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados?					X											
	Elaboración de contratos laborales	Inspectores de Sunafil Acto fraudulento	¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué?					X											



FIRMA

DNI:40790144

ANEXO N° 09 – VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO FIRMADO POR LOS EXPERTOS

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 01

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO.

OBJETIVO : OBTENER LA OPINIÓN DE LOS ASISTENTES DE JUEZ DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA.

DIRIGIDO A : 05 TRABAJADORES DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO* :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ELIZABETH YOLANDA FLORES DE LA CRUZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA - UNMSM



FIRMA
DNI: 40790144

***NOTA:** Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa (X) en el casillero que corresponda.

ANEXO N° 09 – VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO FIRMADO POR LOS EXPERTOS

VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha técnica de cuestionario.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES Y/O OBSERVACIONES	
				Si - No (1 - 4,7)	Aumentado - Disminuido (5)	1 - 5 (6)	Favorable - Desfavorable (8,9)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Fraude laboral	Existencia de demandas laborales	Materia de desnaturalización de contrato	- En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud? - ¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato?					X		X		X		X			
		Disminuido o aumentado	- ¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad?					X		X		X		X			
	- Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación?							X		X		X		X			
	- Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud?							X		X		X		X			
	Sentencias favorables	Escala	En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato?					X		X		X		X			
	Omisiones de la entidad fiscalizadora- sancionadora	Imponer sanciones	¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad?						X		X		X		X		
			¿Qué opina sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados?						X		X		X		X		
Elaboración de contratos laborales	Inspectores de Sunafil Acto fraudulento	¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué?						X		X		X		X			

DNI: 42482293 FIRMA

ANEXO N° 09 – VALIDEZ DE LA FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO FIRMADO POR LOS EXPERTOS

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – VARIABLE 01

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO.

OBJETIVO : OBTENER LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA.

DIRIGIDO A : TRABAJADORES DEL AREA LABORAL DE LA CORTE DEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO* :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ELIF ERICK VELASQUEZ JORGES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL - UCV



FIRMA

DNI: 42482293

***NOTA:** Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa (X) en el casillero que corresponda.

ANEXO N° 10

**FICHA TÉCNICA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL – INSTRUMENTO DE
CATEGORÍA N° 2**

**CONTRATOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ENTRE LAS EMPRESAS
INTERMEDIADORAS Y ESSALUD**

Expediente	Factores de la Desnaturalización del Contrato de Intermediación	Análisis del fraude cometido por el empleador	Análisis del Criterio del Juez
Exp. N° 3998-2017-0-2501-JR-LA-08			
Exp. N° 02180-2017-0-2501-JR-LA-06			
Exp. N° 02220-2017-0-2501-JR-LA-05			
Exp. N° 00705-2018-0-2501-JR-LA-02			
Exp. N° 03737-2018-0-2501-JR-LA-02			
Exp. N° 01070-2017-0-2501-JR-LA-02			

Fuente: Elaborado por la investigadora.

ANEXO 11 - MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO Y RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (FIRMADOS)

Validez de la ficha técnica documental MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO


TITULO DE LA TESIS:

Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha técnica documental.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES Y/O OBSERVACIONES		
				Varias - Ninguna (1)	Existe fraude - No existe fraude (2)	Favorable - Desfavorable (3)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud.	Factores de desnaturalización	Tipos de supuestos	¿Cuáles son las causas que genera la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral en el supuesto de servicios temporales, complementario o de especialización?														
		Importancia del cargo que ostenta el trabajador					X		X		X		X				
	Acto fraudulento	Elaboración de contratos	¿De qué manera el empleador ejecuta el acto fraudulento al elaborar o suscribir los contratos de intermediación?				X		X		X		X				
	Criterio del Juez	Favorable	¿Cuál es el criterio del juez al emitir un fallo favorable o desfavorable en materia de desnaturalización de contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, n la Corte del Santa?				X		X		X		X				
		Desfavorable															


Johnny W. Quispe Cuba
 ABOGADO
 C.A.C. N° 3772
 DNI: 32541372

ANEXO 11 - MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO Y RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (FIRMADOS)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – VARIABLE 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO.

OBJETIVO : OBTENER EL PRONUNCIAMIENTO Y CRITERIOS DE LOS JUECES AL EMITIR EL FALLO, DE LA CORTE DEL SANTA.

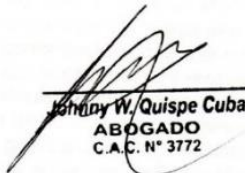
DIRIGIDO A : 06 EXPEDIENTES JUDICIALES, EXPEDIDOS POR LA CORTE DEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO* :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Johnny Walter Quispe Cuba

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Derecho - UNFV


Johnny W. Quispe Cuba
ABOGADO
C.A.C. N° 3772

DNI: 32541372

*NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa (X) en el casillero que corresponda.

ANEXO 11 - MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO Y RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (FIRMADOS)

Validez de la ficha técnica documental MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha técnica de análisis documental.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES Y/O OBSERVACIONES	
				Vanas - Ninguna (1)	Existe fraude - No existe fraude (2)	Favorable - Desfavorable (3)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud.	Factores de desnaturalización	Tipos de supuestos	¿Cuáles son las causas que genera la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral en el supuesto de servicios temporales, complementario o de especialización?				x									
		Importancia del cargo que ostenta el trabajador														
	Acto fraudulento	Elaboración de contratos	¿De qué manera el empleador ejecuta el acto fraudulento al elaborar o suscribir los contratos de intermediación?				X									
Criterio del Juez	Favorable		¿Cuál es el criterio del juez al emitir un fallo favorable o desfavorable en materia de desnaturalización de contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, n la Corte del Santa?				x									
	Desfavorable															



FIRMA
DNI: 40790144

ANEXO 11 - MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO Y RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (FIRMADOS)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 02

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA TÉCNICA DE ANALISIS DOCUMENTAL.

OBJETIVO : OBTENER EL PRONUNCIAMIENTO Y CRITERIOS DE LOS JUECES AL EMITIR EL FALLO, DE LA CORTE DEL SANTA.

DIRIGIDO A : 06 EXPEDIENTES JUDICIALES, EXPEDIDOS POR LA CORTE DEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO* :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : ELIZABETH YOLANDA FLORES DE LA CRUZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA - UNMSM



DNI: 40790144

***NOTA:** Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa (X) en el casillero que corresponda.

ANEXO 11 - MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO Y RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (FIRMADOS)

Validez de la ficha técnica de análisis documental

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha técnica de análisis documental.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								RECOMENDACIONES Y/O OBSERVACIONES
				Varias - Ninguna (1)	Existe fraude - No existe fraude (2)	Favorable - Desfavorable (3)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud.	Factores de desnaturalización	Tipos de supuestos	¿Cuáles son las causas que genera la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral en el supuesto de servicios temporales, complementario o de especialización?				X		X		X		X		
		Importancia del cargo que ostenta el trabajador													
	Acto fraudulento	Elaboración de contratos	¿De qué manera el empleador ejecuta el acto fraudulento al elaborar o suscribir los contratos de intermediación?				X		X		X		X		
Criterio del Juez	Favorable		¿Cuál es el criterio del juez al emitir un fallo favorable o desfavorable en materia de desnaturalización de contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud, en la Corte del Santa?				X		X		X		X		
	Desfavorable														



DNI: 42482293 FIRMA

ANEXO 11 - MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO EXPERTO Y RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (FIRMADOS)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – VARIABLE 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA TÉCNICA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL.

OBJETIVO : OBTENER EL PRONUNCIAMIENTO Y CRITERIOS DE LOS JUECES AL EMITIR EL FALLO, DE LA CORTE DEL SANTA.

DIRIGIDO A : 06 EXPEDIENTES JUDICIALES, EXPEDIDOS POR LA CORTE DEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO* :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : **ELIF ERICK VELASQUEZ JORGES**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **MAESTRO EN DERECHO CIVIL Y EMPRESARIAL - UCV**



Firma

DNI: 42482293

***NOTA:** Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa (X) en el casillero que corresponda.

ANEXO 12 - CUADRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS – INSTRUMENTO 01

Cargo	1. En el juzgado donde usted labora, ¿existen demandas laborales en materia de desnaturalización de contrato contra EsSalud?	2. ¿Cree usted que la empresa intermediadora induce en error o engaño al trabajador destacado en aceptar este tipo de contrato?	3. ¿Cree usted que EsSalud recurre a este tipo de contrato para disminuir sus gastos como entidad?	4. Estima usted que, ¿EsSalud y las empresas intermediadoras confabulan maliciosamente para destacar trabajadores por medio del contrato de intermediación?	5. Me podría indicar si para el presente año (2021), ¿ha disminuido o aumentado la presentación de demandas sobre desnaturalización de contrato contra EsSalud?	6. En una escala del 1 al 5, ¿en dónde ubicaría usted, con la finalidad de calcular las sentencias favorables de demandas en materia de desnaturalización de contrato?	7. ¿Considera usted que Sunafil como institución fiscalizadora cumple con imponer las sanciones correspondientes a las empresas o entidades que desnaturalizan los contratos laborales, bajo el principio de la primacía de la realidad?	8. ¿Qué opinas sobre las falencias u omisiones por parte de los inspectores de Sunafil para prevenir estos contratos desnaturalizados?	9. ¿Usted cree que sea necesario penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos laborales desnaturalizados por los empleadores? ¿Porqué?
Asistente de Juez	Si	Si	Si	Si	Aumentado	4	No	Qué los inspectores deben contrastar la información recabada y ser más rigurosos en las imposición de multa y su cumplimiento del pago.	Si, para así frenar la trasgresión del derecho al trabajo como derecho constitucional y evitar la simulación o fraude para evitar la contratación por tiempo indeterminado.
Asistente de Juez	Si	Si	Si	Si	Aumentado	5	No	Deberían poner más celo en su profesionalismo, ya que siguen los actos maliciosos por parte del empleador, aprovechándose de las condiciones de un trabajador	Si, sería bueno que se penalizara, de esa manera evitamos carga procesal
Asistente de Juez	Si	Si	Si	Si	Aumentado	4	No	La fiscalización laboral es precaria, además en la realidad hay pocos inspectores, razones que no se abarca a todas las empresas que desnaturalizan los contratos de trabajo	Si, para proteger su derecho al trabajo considerado como derecho fundamental en la constitución y tipificándose podría apaciguarse los malos tratos del empleador.
Asistente de Juez	Si	Si	Si	Si	Aumentado	4	No	Todo problema en la sociedad, empieza con una mala organización, en el caso de la Sunafil como entidad fiscalizadora existe diversidad de criterios en casos similares o iguales, y no se estandariza.	Por supuesto que sí, de esa manera se podría frenar la celebración de contratos que no cumplen su fin, y quienes lo realizan a sabiendas estarían bajo un tipo penal.

ANEXO 12 - CUADRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS – INSTRUMENTO 01

Asistente de Juez	Si	Si	Si	Si	Aumentado	5	No	Existen varios factores, Sunafil como institución fiscalizadora realiza su función, pero no de manera correcta, por ejemplo, cuando fiscaliza a grandes empresas con la finalidad de no ser sancionadas con multas muy graves, se paga como un inventivo dinerario, es decir corrupción; por lo que son afectados muchos trabajadores y siguen con sus actividades.	Sí, para prevenir actos maliciosos del empleador
-------------------	----	----	----	----	-----------	---	----	---	--

Fuente: Elaborado por la investigadora.

CODIFICACIÓN DE RESPUESTAS:

PARTICIPANTE – ASISTENTE DE JUEZ	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	1	1	1	1	2	4	2	2	1
2	1	1	1	1	2	5	2	2	1
3	1	1	1	1	2	4	2	2	1
4	1	1	1	1	2	4	2	2	1
5	1	1	1	1	2	5	2	2	1

Fuente: Elaborado por la investigadora.

ANEXO 13 - CUADRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS – INSTRUMENTO 02

Expediente	Factores de la Desnaturalización del Contrato de Intermediación	Análisis del fraude cometido por el empleador	Análisis del Criterio del Juez
Exp. N° 3998-2017-0-2501-JR-LA-08*	<p>- Se compara las labores que realizaba la demandante con la actividad principal de Essalud; el primero consiste en entregar citas médicas, de emergencia, para hospitalizaciones, ecografías, análisis de laboratorio, tener coordinaciones con todos los médicos; mientras el segundo, brindar atención en salud mediante consultas y otros servicios</p> <p>- Las actividades realizadas por la teleoperadora u operadora en módulo, posee un cargo que es consustancial o indispensable en la empresa usuaria, ya que está vinculada al área de división de admisión, registros médicos, referencia y contrareferencias como estipula el Reglamento de Organización y Funciones de Essalud (artículo 11° de su ley especial)</p> <p>- No se presenta en el registro el contrato civil entre la empresa intermediadora y empresa usuaria (artículo 17° de la ley N° 27627)</p> <p>-No existe inscripción de la empresa intermediadora en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación, tal como refiere el artículo 9° y 13° de su normativa, puesto que es necesario para su inicio y ejecución de sus labores.</p>	<p>Se ejecutó cuando no se cumplió las condiciones pactadas en el contrato de trabajo bajo la figura de intermediación, que solo podía realizar una actividad temporal, accesoria o especializada; pero bajo el principio de la primacía de la realidad, obtuvo una relación laboral directa con EsSalud quien es la empresa usuaria a través de las empresas intermediadoras vincula a la demandante que ostenta un cargo importante constituyendo una actividad permanente en EsSalud; por tanto, no se respetó ni garantizo las condiciones establecidas en el acuerdo.</p>	<p>1°Instancia: Realiza un previo análisis del cargo que ostenta la trabajadora destacada, señalando que las atenciones y prestaciones de EsSalud, en favor de los asegurados no se agota en la primera atención. Toda relación entre el asegurado y EsSalud, se viabiliza con las atenciones a través de los Módulos de Atención donde labora la demandante. Por lo que, es indispensable para la continuidad y ejecución de EsSalud, ya que son funciones propias de un órgano de línea como lo es la unidad de admisión.</p> <p>2°Instancia: Según el acta de infracción emitida por Sunafil señala que se ejecuta labores relacionada con la actividad principal de Essalud vinculada al área de división de admisión, registros médicos, referencia y contrareferencias, como se observa en su reglamento de organización de funciones. Por consiguiente, se acredita la prestación personal de servicios a favor de Essalud se presume la existencia del vínculo laboral entre las partes y a plazo indeterminado.</p> <p>Invoca la Casación Laboral N° 11169-2014-La Libertad, en su considerando sexto señala que si la discusión “se centra en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato temporal o civil de un trabajador con vinculo vigente, se verifica el FRAUDE en la contratación laboral: Declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta”.</p>
Exp. N° 02180-2017-0-2501-JR-LA-06*	<p>- Se compara el objeto social de EsSalud con el cargo que ostenta la trabajadora destacada, en donde el primero dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través de otorgamientos de prestaciones de prevención, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y sociales, entre otros servicios; en segundo tiene el cargo de teleoperadora de EsSalud en línea que se encuentra asignada a la división de admisión de EsSalud, constituyendo como el canal de atención para el otorgamiento de citas de atención primaria y especialidades.</p> <p>- La trabajadora se encontraba bajo subordinación de las directivas de EsSalud.</p> <p>- El uso de cuentas otorgadas por EsSalud denotan la estrecha relación o vinculación</p>	<p>Se ejecutó cuando no se cumplió las condiciones pactadas en el contrato de trabajo bajo el supuesto de servicios complementarios de la figura de intermediación; constituyéndose a la trabajadora en el cargo de teleoperadora en línea como una parte importante e integrante del proceso de atención que brinda EsSalud, además se corroboro con la acta de infracción que detallan el fraude en la forma de contratación imponiéndole una multa por infracción muy grave, a razón de no inscribir los contratos suscritos por las partes, y la ocupación de la trabajadora destacada; por tanto no se respetó ni garantizo las condiciones establecidas en el acuerdo.</p>	<p>1°Instancia: se dio fallo favorable en base a las labores que ejecutaba la demandante, así como declararse nulo el despido como represalia invocada en el artículo 29° inc. C D.S. 003-97-TR, además declarando la existencia de un contrato de trabajo entre la trabajadora de cargo teleoperadora con la empresa usuaria, plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada.</p> <p>2° Instancia: Confirma la sentencia, a razón que EsSalud no acredita que las empresas intermediadoras hayan cumplido con el requisito de la inscripción en el registro respectivo conforme al acta de infracción que en aplicación del principio de la primacía de la realidad existe una relación laboral entre la trabajadora destacada y EsSalud desde su inicio de sus labores, constituyendo parte del proceso productivo de la empresa usuaria.</p>

* Se puede realizar la revisión de expediente en página web “*Consulta de expedientes judiciales*”.

ANEXO 13 - CUADRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS – INSTRUMENTO 02

	entre la demandante y el proceso de atención de la empresa usuaria.		
Exp. N° 02220-2017-0-2501-JR-LA-05*	<p>-Se compara las labores realizadas por la trabajadora destacada que es otorgar citas a los usuarios de EsSalud debidamente programadas por los médicos tratantes, labor que es considerada como vital importancia para que se pueda facilitar el servicio de atención que brinda dicha entidad, por tanto se tiene en primer lugar la programación hecha por el medico especialista solo asi se puede acceder a la atención en el día y hora que se indique, por tanto se relaciona con el objeto social de la entidad de salud.</p> <p>- Acredita la labor con documentos que demuestra la subordinación y dirección de EsSalud como: certificados de participación en los eventos de capacitación, carta de agradecimiento y felicitación y memorándum múltiple, emitida por EsSalud a fin de tratar aspectos laborales y otros.</p> <p>- Como represalia despiden a la trabajadora destacada, por lo que aplican el artículo 29 inc. C del D.S. 003-97-TR donde señala que el despido se declara nulo, toda vez que fue causado al acudir al órgano jurisdiccional para ser incluida en planilla de la usuaria.</p>	Se ejecutó cuando no se cumplió las condiciones pactadas en el contrato de trabajo bajo la figura de intermediación, que solo podía realizar una actividad temporal, accesoria o especializada; pero bajo el principio de la primacía de la realidad, obtuvo una relación laboral directa con EsSalud quien es la empresa usuaria; por tanto no se respetó ni garantizo las condiciones establecidas en el acuerdo.	1° Instancia: se emitió un fallo favorable: en base que todo contrato de trabaja debe existir los presupuestos, lo esencial la subordinación, por lo que el poder de dirección, fiscalizar y sancionador lo tenía la empresa usuaria; por tanto, configura una relación de carácter directo entre el trabajador de cargo teleoperadora u operadora en línea con la empresa usuaria. Siendo desnaturalizado el contrato, como consecuencia se ordena la inclusión a planilla de su verdadero empleador.
Exp. N° 00705-2018-0-2501-JR-LA-02*	<p>- Se determinó que la trabajadora destacada ha venido realizando labores de la actividad principal de la demandada, como es la atención de los asegurados que buscan que le brinden el servicio de seguridad social en salud y prestaciones a pesar que ello se encuentra prohibido por el artículo 3° de la Ley N° 27626.</p> <p>- La dirección y subordinación por parte de la empresa usuaria.</p> <p>- No estaba inscrita como empresa intermediadora en su registro respectivo.</p>	Se ejecutó cuando no se cumplió las condiciones pactadas en el contrato de trabajo bajo la figura de intermediación, que solo podía realizar una actividad temporal, accesoria o especializada; pero bajo el principio de la primacía de la realidad, obtuvo una relación laboral directa con EsSalud quien es la empresa usuaria; por tanto no se respetó ni garantizo las condiciones establecidas en el acuerdo.	<p>1° Instancia: resuelven con fallo favorable en base al cargo importante y necesario de la trabajadora destacada en las instalaciones de EsSalud transgrediendo la finalidad de la misma como figura laboral que solo puede ser contratada por tres supuestos, de lo contrario estaría ejecutando una actividad relacionada con la actividad principal con la usuaria. Siendo desnaturalizado el contrato, como consecuencia se ordena la inclusión a planilla de su verdadero empleador.</p> <p>2° Instancia: En base al cargo que ostenta de Técnico de Servicio Administración y apoyo de la oficina de seguros y prestaciones económicas del seguro social de Salud – Essalud, labores que consiste en labores de orientación y registro de los usuarios en la plataforma de atención de la oficina de aseguramiento y prestaciones económicas, confirmando la sentencia.</p>
Exp. N° 03737-2018-0-2501-JR-LA-02*	<p>- El cargo que ostentaban las trabajadoras destacadas como operadoras en módulos de atención al asegurado del Hospital III Chimbote, otorgando citas médicas para las distintas especialidades</p> <p>- La dirección y subordinación por parte de la empresa usuaria.</p>	Se ejecutó cuando no se cumplió las condiciones pactadas en el contrato de trabajo bajo la figura de intermediación, que solo podía realizar una actividad temporal, accesoria o especializada; pero bajo el principio de la primacía de la realidad, obtuvo una relación laboral directa con EsSalud quien es la empresa usuaria; por tanto no se respetó ni garantizo las	<p>1° Instancia: con fallo favorable, en base que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.</p> <p>2° Instancia: Confirman la sentencia en base a las demandantes no se enmarcan dentro de los supuestos de intermediación laboral, por tratase de actividades inherentes a la actividad principal de la demandada, tampoco existe el</p>

* Se puede realizar la revisión de expediente en página web “*Consulta de expedientes judiciales*”.

ANEXO 13 - CUADRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS – INSTRUMENTO 02

	<p>- El desarrollo de las actividades en las áreas de Módulo de atención y ESSALUD en línea las mismas que claramente conforman parte del proceso productivo, sin cuya ejecución se afectaría y/o se interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la actividad de la inspeccionada</p>	<p>condiciones establecidas en el acuerdo, a razón que el cargo de la demandante pertenece en la División de Admisión, registros médicos, referencia y contra referencia pertenecen a la Unidad Orgánica de Línea dentro de la estructura orgánica de ESSALUD, es decir el cargo que ejercían las accionantes pertenece a la estructura orgánica de ESSALUD y por lo tanto su actividad es parte de la actividad principal de ESSALUD.</p>	<p>registro correspondiente de los contratos celebrados entre la empresa intermediadora y las trabajadoras destacadas, por lo que la relación contractual de las demandantes, ha sido de manera directa con ESSALUD,</p>
<p style="text-align: center;">Exp. N° 01070-2017-0-2501-JR-LA-02*</p>	<p>- El cargo que ostentaban las trabajadoras destacadas es de teleoperadoras de atención telefónica denominado ESSALUD en línea, por lo que tiene relación con el objeto social de EsSalud. - La dirección y subordinación por parte de la empresa usuaria. - Las empresas intermediadoras no se encuentran debidamente registrados como empresas que prestan servicios de intermediación laboral.</p>	<p>Se ejecutó cuando no se cumplió las condiciones pactadas en el contrato de trabajo bajo la figura de intermediación, que solo podía realizar una actividad temporal, accesoria o especializada; pero bajo el principio de la primacía de la realidad, Las trabajadoras destacadas pertenecen al área de EsSalud en línea, que se encuentran asignadas a la división de ADMISIÓN DE ESSALUD, y que éstas áreas constituyen los canales de atención para el otorgamiento de citas de atención primaria (medicina general) y especialidades hacia los asegurados; por tanto no se respetó ni garantizo las condiciones establecidas en el acuerdo.</p>	<p>1° Instancia: resuelven fundada la demanda de las demandantes incluyendo a las demandantes en planilla de EsSalud, por el no registro de las empresas intermediadoras y ejecutar actividades primordiales a EsSalud.</p> <p>2° Instancia: Confirman la sentencia, a razón que las trabajadoras destacadas ejecutan actividades principales del giro de la demandada ESSALUD como lo son las citas médicas, ya que sin ellas los médicos no podrían laborar, y no tendría razón de ser su labor en ESSALUD, por ello sus labores encuadran en la prestación esencial que brinda la demandada: la atención médica, sin que resulte cierto que dichas actividades sean de naturaleza complementaria.</p>

Fuente: Elaborado por la investigadora.

CODIFICACIÓN DE RESPUESTAS:

EXPEDIENTE	P1	P2	P3
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1

Fuente: Elaborado por la investigadora.

* Se puede realizar la revisión de expediente en página web “*Consulta de expedientes judiciales*”.

ANEXO 14

PROCESAMIENTO DE DATOS EN FORMATO EXCEL (INSTRUMENTO 1)

INSTRUMENTO 1						
Participantes	D1: Existencia de demandas laborales					
	Cuestionario					
	1	2	3	4	5	Sub Total
	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2
	D2: Sentencias Favorables					
	Cuestionario					
	1	2	3	4	5	Sub Total
	4	5	4	4	5	4.4
	D3: Omisiones de la entidad fiscalizadora - sancionadora					
	Cuestionario					
	1	2	3	4	5	Sub Total
	2	2	2	2	2	2
	2	2	2	2	2	2
	D4: Elaboración de contratos laborales					
	Cuestionario					
	1	2	3	4	5	Sub Total
	1	1	1	1	1	1
	TOTAL					1.711111111
	TOTAL					
1.711111111						

Fuente: Elaborado por la investigadora.

ANEXO 15

PROCESAMIENTO DE DATOS EN FORMATO EXCEL (INSTRUMENTO 2)

INSTRUMENTO 2							
Cantidad de Expedientes	D1: Factores de Desnaturalización						
	Análisis Documental						
	1	2	3	4	5	6	Sub Total
	1	1	1	1	1	1	1
	D2: Acto Fraudulento						
	Análisis Documental						
	1	2	3	4	5	6	Sub Total
	1	1	1	1	1	1	1
	D3: Criterio del Juez						
	Análisis Documental						
	1	2	3	4	5	6	Sub Total
	1	1	1	1	1	1	1
	TOTAL						1

TOTAL	1
--------------	----------

Fuente: Elaborado por la investigadora.

**ANEXO 16 - APORTE SOBRE INCORPORACIÓN DEL TIPO PENAL FRAUDE
LABORAL**

PROYECTO DE LEY

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia”

Proyecto de Ley N°

SUMILLA: Proyecto de Ley que incorpora el tipo penal el artículo 168-B *Fraude Laboral* en el código penal, a fin de agregarse en el grupo de delitos contra libertad, ubicado en el Capítulo VII-Violación de la Libertad de Trabajo.

La investigadora de la tesis titulada “*Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y EsSalud*”, de la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, por iniciativa legislativa bajo el artículo 107° de la Constitución Política del Perú.

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene el objeto de la incorporación del artículo 168-B del Código Penal en el capítulo VII – Violación de la Libertad de Trabajo, con la finalidad menguar el acto malicioso del empleador hacia el trabajador el celebrar contratos de trabajo que no se cumplen sus presupuestos que la conforman, y proteger los derechos laborales en tener un trabajo digno y decente.

Artículo 2.- Incorporación del Artículo 168-B del Código Penal

Incorpórese el presente artículo siendo redactado de la siguiente manera:

TITULO IV. Delitos contra la libertad

Capítulo VII: Violación de la libertad de trabajo

(...)

(...)

Artículo 168-B.- Fraude Laboral

Sera reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años para el empleador que a sabiendas mediante el engaño o abuso de situación de necesidad, imponga al trabajador términos o condiciones laborales que transgrede o suprime los derechos reconocidos por la constitución establecida en el artículo 23°, 24° y 26°, o convenios colectivos u otras disposiciones legales.

Artículo 3.- Descripción de Elementos del Tipo Penal:

Sujeto Activo: El sujeto será aquella persona natural o jurídica que tenga condición de empleadora, en donde mediante trato directo o indirecto, contrata a un trabajador.

Sujeto Pasivo: Sera considerada toda persona natural que se encontrara bajo subordinación de su empleador.

Bien jurídico protegido: Garantizar el respeto de las condiciones laborales pactadas desde el inicio de la relación laboral.

Elemento del tipo penal: Engaño, que nace desde el ánimo de tratar del empleador hacia el trabajador, con la consecuencia de la renuncia de sus derechos laborales.

Verbo: Imponer, a causa del trato desigual o falta de valor de la dignidad del trabajador.

Consumación: Al momento en que el trabajador se afecte en su derecho laboral sea: reconocimiento de inclusión a planilla, desnaturalización del contrato, no contratación del seguro vida ley o seguro complementario de riesgo, entre otros.

Artículo 4.- Sobre la Vigencia de la Presente Ley

La presente ley entrara en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Chimbote, julio del 2021.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La finalidad de la propuesta de penalizar los actos fraudulentos en la elaboración de los contratos laborales, por motivo de las practicas que se están realizando en forma indiscriminada o de manera inescrupulosa de parte de los empleadores que hacen suscribir a sus trabajadores contratos laborales bajo estado de necesidad obligan a ser suscritos, conforme se puede evidenciar con la estadística brindada de la plataforma virtual del INEI sobre el incremento del 88% de la tasa de desempleo a nivel nacional y esto se ve incrementando hasta que regulariza la situación de la pandemia de la covid-19, quedando demostrado la necesidad de aceptar un contrato de trabajo, además con la investigación se pudo determinar el aprovechamiento del empleador para beneficiarse en no reconocer derechos laborales dentro de la regulación en el derecho laboral, como por ejemplo: beneficios sociales, estabilidad laboral, cargos definidos y determinadas por la institución, bonificaciones, restricciones a la filiación del sindicato, etc. Sin embargo, existen mecanismos para contrarrestar estas malas prácticas como son las instituciones reguladoras por el poder judicial, Sunafil, el ministerio de trabajo; pero en el caso de Sunafil, entidad encargada por el ministerio de trabajo en supervisar a los empleadores para el cumplimiento de las normas laborales, se da la situación que al realizar las citas inopinadas a todos los centros laborales, las mismos no son suficientes; ya que, como se demostró en la presente investigación que fue medida por el análisis de documentos de 06 expedientes, el empleador aparente cumplir con reconocer dichos derechos laborales, sin embargo en la realidad aún hay más casos judiciales que no se pudieron obtener por motivo de protección de las partes intervinientes, dando entender que ha aumentado estas malas prácticas ejecutada por el empleador, es decir, contratar de manera maliciosa sin respetar la naturaleza de su contrato.

Ahora bien, exponiendo que en base a las deficiencias de la institución fiscalizadora para defender los derechos laborales del trabajador, así como la carga procesal que es llevada por el poder judicial, cabría la posibilidad de la intervención del derecho penal como mecanismo de solución, toda vez que los otros mecanismos de control no son suficientes, por lo que es de imperiosa necesidad su penalización, ya que se fundamenta en la lesión que afecta gravemente a la sociedad, la

necesidad de penalizar el acto fraudulento en la elaboración de los contratos de trabajo.

CON RESPECTO AL TIPO PENAL Y BIEN JURIDICO PROTEGIDO

Para determinar en donde encajaría el tipo penal fraude laboral y cuál sería el bien jurídico protegido, cabría la posibilidad de incluirse en el grupo de delitos contra la libertad en la modalidad de “violación a la libertad de trabajo”; en donde, el empleador por encontrarse en primer orden, es quien se aprovecha del trabajador mediante el engaño utiliza un tipo de contrato no cumpliendo su finalidad, cometiendo fraude laboral. Por tanto, de los actos fraudulentos del empleador encuadrándose en una relación de carácter laboral obedece si bien a una lesión en el ingreso al patrimonio del trabajador; sin embargo, lo que se protegería como bien jurídico es garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo estipulado en el contrato suscrito entre el empleador y el trabajador, con el objetivo de salvaguardar lo establecido.

FUNDAMENTO JURÍDICO DEL APORTE LEGISLATIVO

El acudir al derecho penal se considera la última instancia por los conflictos de intereses, con el propósito de sancionar esta conducta fraudulenta cometida por el empleador lesionando los siguientes derechos fundamentales protegidos por la C.P.P., como son:

- Art. 23° donde indican en parte que el estado debe promover condiciones para el progreso social y económico, así como ningún acuerdo debe impedir o limitar el disfrute de los derechos laborales ni desconocer la dignidad del trabajador.
- Art. 24° donde estipula que, el que presta servicios al empleador tiene derecho a una remuneración equitativa que alcance para él y su familia, toda vez que es bienestar económico y espiritual.
- Art. 26° donde menciona que debe respetarse la igualdad de trabajo sin discriminación, también por ostentar carácter irrenunciable.
- Así también las disposiciones legales especial, los convenios colectivos o individuales.

EFFECTOS DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta pretende establecer un marco legal por el acto malicioso del empleador en celebrar contratos a través del engaño o estado de necesidad que se encuentre el trabajador y aceptar condiciones estipuladas en el contrato de trabajo que no siendo cumplidas, fomentando el respeto y dignidad al trabajo que ostentara cualquier ciudadano.

ANÁLISIS DE COSTO Y BENEFICIO

Para la aprobación y ejecución de dicho proyecto de ley no incurre en algún costo económico para el congreso, toda vez que la propuesta legislativa beneficia a los trabajadores que quienes se encuentren bajo subordinación del empleador, y poseen sus derechos laborales según ley; sin embargo no son reconocidos por su dependiente, por tanto se ve la necesidad de esta propuesta con la finalidad de prevalecer el derecho constitucional de dignidad en el trabajador, y contrarrestar el acto maliciosa por parte del empleador; teniendo en cuenta el tener acceso a un puesto de trabajo digno, justo, con las debidas condiciones beneficia a la sociedad, por tanto el beneficio es gran escala proteger a los trabajadores en ostentar un puesto o cargo digno.

Chimbote, julio del 2021.