

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**“El fraude laboral en la contratación de obreros en la
municipalidad provincial de contralmirante villar”**

para optar el título de abogado

Autor

Bach. Mayerling Antonella Oliva Mattos

TUMBES, PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**“El fraude laboral en la contratación de obreros en la
municipalidad provincial de contralmirante villar”**

Tesis aprobada en forma y estilo por:*

Abg. Mirian Margot Umbo Ruíz (miembro)

Abg. Julio César Ayala Ruíz (miembro)

TUMBES, PERÚ

2021



**“El fraude laboral en la contratación de obreros en la
municipalidad provincial de contralmirante villar”**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su forma y
contenido.**

Bach. Mayerling Antonella Oliva Mattos (Autor):

Mg. Hugo Valencia Hilares (Asesor):

TUMBES, PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tumbes, a los catorce días del mes de junio del dos mil veintiuno, siendo las 18:00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designados por Resolución Decanal N° 090-2020/UNTUMBES-FDCP-D (e); del 23 de julio del 2020, integrado por la , Mg. Mirian Margot Umbo Ruíz con DNI N°45067125 en su calidad de primer miembro, el Mg. Julio César Ayala Ruíz con DNI N°02832343 en su calidad de segundo miembro, y el Mg. Hugo Valencia Hilares con DNI N° 00326525 Asesor de Tesis; para la sustentación en acto público de la tesis titulada **“EL FRAUDE LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE OBREROS MUNICIPALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR”**, ejecutada por la bachiller Mayerling Antonella Oliva Mattos, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante la plataforma meet. Se hace constar que el presidente del jurado que en vida fue Mg. Raúl Chiroque Guerrero no asiste a la presente reunión por haber fallecido; por lo que en aplicación del artículo 64 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado el jurado se instala por mayoría, asumiendo la presidencia la Mg. Mirian Margot Umbo Ruíz.

En conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y Artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas, la presidenta del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra a la bachiller **MAYERLING ANTONELLA OLIVA MATTOS**, para que proceda a la sustentación de la tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por **UNANIMIDAD** de los miembros del jurado asistente, con el calificativo de Regular (), Buena () Muy Buena (X) Sobresaliente ().

Por tanto, la Bachiller queda **APTA**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO




Siendo las 19 horas con 10 minutos, del mismo día, la Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.



Mg. Mirian Margot Lumbo Ruiz
Presidente



Mg. Julio César Ayala Ruiz
Miembro



Mg. Hugo Valencia Hilares
Asesor

DEDICATORIA

A mi madre, modelo de lucha, constancia y tenacidad.

AGRADECIMIENTO

A los profesores de la Facultad de Derecho, por todo lo enseñado durante la carrera profesional.

ÍNDICE

RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12

CAPITULO I ESTADO DEL ARTE

1.1- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1.1.- NACIONALES.....	14
1.1.2.-INTRNACIONALES.....	16
1.2.- REVISIÓN DE LA LITERATURA	
1.2.1.-RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.....	18
1.2.2.-RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS.....	23
1.2.3.- EL CONTRATO DE TRABAJO.....	27
1.2.4.-EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.....	30
1.2.5.-PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	33
1.2.6.-DESNATURALIZACIÓN LABORAL.....	36
1.2.7.-EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.....	40
1.2.8.- EL FRAUDE LABORAL.....	45
1.3.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	47

CAPITULO II

MATERIALES Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MATERIALES Y MÉTODOS	
2.1.1.- TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	51
2.1.2.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	52
2.1.3.-DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	52
2.1.4.-OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	53
2.1.5.-POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	53
2.1.6.- MÉTODOS.....	53

2.1.7.- TÉCNICAS.....	54
2.1.8.- INSTRUMENTOS.....	54
2.1.9.- PLAN DE PROCESAMIENTO.....	54

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	
CONCLUSIONES.....	59.
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	65

RESUMEN

El fraude laboral en la contratación de obreros municipales es un tema recurrente en nuestra sociedad, el cual, en la presente investigación, será expuesto desde el punto de vista de un proceso fiscalizador realizado por la Sunafil a la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, durante los años 2018 al 2020.

Esta investigación ha tenido como fin exponer estos temas toda vez que, pese a que existen leyes que establecen expresamente el tipo de contratación al que se encuentran sujetos los obreros municipales, se siguen vulnerando sus derechos laborales sin tener consideración alguna del efecto que este tiene en su estilo de vida, y el de su entorno familiar.

El principio de la primacía de la realidad ha cumplido un gran papel en todo este proceso y ha sido gracias a ello que varios trabajadores han podido reincorporarse a sus centros laborales después de haberse comprobado que la labor que realizaban correspondía a una de naturaleza laboral mas no civil, demostrándose de esta manera los malos hábitos a los que suelen recurrir las entidades públicas con el fin de conseguir mano de obra barata.

Palabras Clave: fraude laboral, obreros municipales.

ABSTRACT

Labor fraud in the hiring of municipal workers is a recurring theme in our society, which, in this investigation, will be exposed from the point of view of a supervisory process carried out by Sunafil to the Provincial Municipality of Rear Admiral Villar, during the years 2018 to 2020.

The purpose of this investigation has been to expose these issues since, despite the fact that there are laws that expressly require the type of contracting to which municipal workers are subject, their labor rights continue to be violated without having any consideration of the effect that this has in their lifestyle, and that of their family environment.

The principle of the primacy of reality has played a great role in this whole process and it has been thanks to this that several workers have been able to rejoin their work centers after having verified that the work they were doing corresponded to a work nature but not civil, thus demonstrating the bad habits that public entities usually resort to in order to get cheap labor.

Keywords: labor fraud, municipal workers.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, el fraude en la contratación laboral no es un tema nuevo, pues a lo largo de los años se han venido desarrollando varias investigaciones que han expuesto el tema de la desnaturalización en la contratación de obreros municipales mediante contratos de locación de servicios. Asimismo, por su parte la jurisprudencia nacional se ha encargado de confirmar dicha situación mediante las sentencias emitidas en materia laboral.

Asimismo, el 21 de diciembre de 2018, el Congreso de la República promulgó la Ley N° 30889 – Ley que precisa el Régimen Laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que en su artículo único establece que el régimen laboral de los obreros de los Gobiernos regionales y Gobiernos locales, están comprendidos en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728. (LEY 30889, 2018).

Sin embargo, y estando a las leyes que existen sobre la materia, en la actualidad se sigue burlando las normas laborales simulando mediante relaciones de carácter civil, verdaderas relaciones laborales que afectan y transgreden los derechos y beneficios de los trabajadores.

En ese sentido, la presente investigación abarcó esta problemática social con el interés de demostrar que, pese a la existencia de las normas sobre la materia, la realidad dista mucho de seguir las leyes, y se siguen empleando indiscriminadamente contratos civiles donde no corresponde con el único fin de obtener mano de obra barata, lo que atenta contra la calidad de vida no solo del trabajador sino también de su familia, pues se debe tener en cuenta que muchos de estos trabajadores son el único sustento que tiene su familia.

El principio de Primacía de la realidad tiene gran relevancia en todo este proceso pues es una de las maneras más eficaces que utiliza la jurisprudencia para determinar la existencia de una relación laboral, sumado a que se debe contar con los tres elementos de una relación laboral tales como: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. En mérito a ello, varios trabajadores

han sido reincorporados a sus centros de labores bajo un contrato de duración indeterminada tal como lo establece el artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En muchos de estos casos, y para efectos de esta investigación, se ha tomado en cuenta el proceso de fiscalización que realiza Sunafil, para determinar la existencia de una relación laboral, cuyos aspectos principales han sido desarrollados conforme se detalla a continuación:

En el capítulo primero de la presente investigación se han recopilado los antecedentes que han formado parte de la presente investigación y que a su vez han sido parte del proceso y discusión del análisis de los resultados, asimismo se ha plasmado toda la literatura que forma parte del marco teórico de la presente investigación.

En el artículo segundo, se hace referencia a la metodología de la investigación, el nivel, materiales, métodos e instrumentos que fueron empleados para la consecución de los resultados de la investigación.

En el artículo tercero se detalla el análisis y discusión a que se llegó durante el desarrollo de la presente investigación.

Por último, se precisan las conclusiones y recomendaciones a que llegó la suscrita, junto con la biografía y los anexos.

La autora

CAPITULO I

ESTADO DEL ARTE

1.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el desarrollo de la presente investigación se consideraron las investigaciones que más se aproximaban al tema de investigación, teniendo en cuenta que cada una de ellas han desarrollado diferentes aspectos del tema, lo cual ha sido de mucho apoyo.

Se estudiaron investigaciones tanto nacionales como internacionales, las cuales conforman una de las fuentes más importantes de la presente investigación, no encontrándose investigaciones sobre el tema a nivel local.

1.1.1.- NACIONALES

(Cárdenas, 2017), en su tesis denominada “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016”, estudió las causales de desnaturalización de contratos de terceros, en donde llegó a determinar que las consecuencias de seguir prestando labores cuando el contrato ya ha vencido, originan que el contrato de naturaleza civil se desnaturalice.

Esto se vio reflejado en las encuestas realizadas por el investigador, donde pudo advertir que, de 175 trabajadores, el 76,7% afirman haber continuado con sus labores sin suscripción de contrato alguno, habiendo laborado incluso mucho más tiempo de lo permitido y de lo establecido en el contrato.

Por lo que se podía afirmar que en el Gobierno Regional de Huancavelica 2016, existen casos de fraude y simulación laboral, en los contratos por terceros, los mismos que tiene como único propósito vulnerar los derechos laborales de los trabajadores. (Cárdenas, 2017, pág. 57)

(Cervantes, 2017), en su tesis denominada *“Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios desde el principio de Primacía de la Realidad en la Municipalidad de Villa el Salvador (2016-2017)”*, estudió al contrato de locación de servicios como tal, el cual pudo advertir que el mismo era usado comúnmente por las Instituciones del Estado.

En este caso, en la Municipalidad materia de estudio, el tesista observó que la situación de los contratos por terceros se habría vuelto muy controversiales, toda vez que los trabajadores contratados bajo esta modalidad se encontraban sujetos a las normas internas de la institución, y llevaban años prestando servicios para dicha entidad bajo esa modalidad, desconociéndoseles sus derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Es por ello que en esta investigación se critica duramente el uso abusivo del llamado contrato de terceros, porque solo busca evitar reconocer derechos a los trabajadores, simulando relaciones laborales por civiles, afectando severamente a los trabajadores que no se encuentran registrados. (Cervantes, 2017, pág. 44).

(Cueva Silva, 2018), en su tesis denominada *“La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”* estudió los efectos de la desnaturalización del contrato en ese tipo de trabajadores.

En dicha investigación, la tesista llegó a la conclusión que la desnaturalización de este tipo de contratos perjudica enormemente al trabajador, dado que, no reciben los beneficios sociales que les corresponden por Ley, logrando concluir, además que, al recortársele dichos beneficios, los trabajadores no les permitía tener una vida digna tal como lo establece nuestra carta magna.

Por último, también se pudo advertir que no se les concede el descanso vacacional a los policías Municipales de dicha entidad, afectando gravemente su salud, dada la labor constante que realizan. (CUEVA SILVA, 2018)

(CERNA, 2019), en su tesis de maestría denominada: “La desnaturalización del Contrato Laboral de los Trabajadores de la Administración Privada sujetos a modalidad por fraude y simulación en la región San Martín periodo 2015-2017, estudió la problemática de los contratos laborales sujetos a modalidad que se desnaturalizan bajo las figuras de la simulación y el fraude laboral, esto con el fin de evadir el cumplimiento de la legislación laboral para disminuir costos y aumentar ganancias para sus empresas.

La desnaturalización en ese tipo de situaciones se da cuando un contrato modal pierde su naturaleza y obtiene características propias de otro contrato con apariencia jurídica civil o mercantil buscando con ello evadir el pago de prestaciones sociales, que el trabajador no obtenga una estabilidad laboral, y en el caso del fraude laboral existe una tendencia generalizada a evadir el cumplimiento de la legislación tuitiva, máxime cuando su inoperatividad e irrenunciabilidad, unidas a los costos de las cargas sociales, son un acicate para intentar violarla.”

(Domínguez Nicho, 2016), en su tesis denominada “Política laboral en la Contratación de Obreros en la Municipalidad Provincial de Huaura.2014”, estudió la problemática de los Gobiernos locales quienes vienen celebrando contratos para las labores de obrero, pero bajo los alcances del contrato de locación de servicios.

En esta investigación, la tesista concluyó que: “la Municipalidad Provincial de Huaura, con el fin de eludir los derechos de los trabajadores, ha venido contratando a su personal obrero, bajo modalidades contractuales de aparente naturaleza civil, que en la práctica se desnaturalizaban”. (pág. 85)

1.1.2.- INTERNACIONALES

(Bósquez Remache, 2017)- **Ecuador** en su Tesis denominada “El Fraude y la Simulación Laboral en la Legislación Ecuatoriana, estudia la problemática del

Estado Ecuatoriano, el cual, pese a varias reformas laborales, aún mantiene vacíos legales, lo que ha afectado a la clase trabajadora en las diferentes modalidades contractuales”.

“Por tal razón se han suscitado nuevas figuras en el derecho laboral, como el fraude y la simulación, actos realizados de forma frecuente por quienes desean abaratar costos económicos, en ese sentido la Asamblea Constituyente de Montecristi ha dispuesto la penalización y sanción del fraude y la simulación en material laboral, considerándolos dentro del paradigma Constitucional” (Bósquez Remache, 2017)

No obstante, el problema radica en que dicha disposición constitucional es inaplicable por cuanto el Código Penal no lo tipifica, por lo que su objetivo principal es elaborar un anteproyecto de ley reformativa a Código Orgánico Integral penal que determine una forma de penalización y sanción adecuada en casos de simulación y fraude en materia laboral, a fin de garantizar la seguridad jurídica.

(Cavalotti, 2015)- **Argentina**, en su tesis denominada, “La Locación de servicios como Fraude Laboral”, estudió los posibles escenarios que ayudarían a visualizar el ocultamiento de verdaderas relaciones laborales en la Administración pública, a través de formas contractuales engañosas, tales como el contrato de locación de servicios, en donde se ha podido comprobar que realmente existen caracteres de un contrato de trabajo, como subordinación económica y jurídica.

Dicha investigación concluye que la variación laboral, consecuencia de los constantes cambios del mundo actual, coadyuvó al origen de otras formas de contratación como las denominadas “no laborales” con la finalidad de disminuir costos y a la vez aumentar la efectividad del trabajo. Su empleo resulta un eslabón de artimañas que ponen al trabajador en un completo estado de debilidad.

1.2.- REVISIÓN DE LA LITERATURA.

1.2.1.- EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

A mediados de los noventa, dentro de un proceso de reforma del Estado que quedó trunco, una serie de entidades e instituciones empezaron a migrar al régimen privado lo que trajo como consecuencia la privatización de la mayoría de las empresas estatales y el desplazamiento masivo de personal. (Abanto Revilla, Paitán Martínez, 2017)

Regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, el régimen de la actividad privada fue creado con la finalidad de hacer frente a la crisis económica que atravesaba el país en aquel entonces, creando de esta manera diferentes tipos de contratación a tiempo determinado, accidental y contratos para obra o servicio específico, así como también señaló los casos de suspensión del contrato de trabajo, para que, en caso de que algún trabajador fuera despedido sin causa alguna, tenían la opción de reposición o indemnización judicial. (pág. 91)

“En conclusión, el régimen del que se habla, está organizado por un sistema de puestos, no existiendo formas de promoción o ascenso de personal. Respecto al fin de la relación laboral, establece un periodo de prueba y compensación económica frente al despido arbitrario”. (Abanto Revilla, Paitán Martínez, 2017)

1.2.2.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Empezaré por mencionar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del TUO del DL N° 728, en “toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.” (Legislación Laboral- Sector Privado y Sector Público)

Siguiendo lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728 a continuación se detallarán los tipos de contratos sujetos a modalidad que se encuentran establecidos en la citada norma. Para Gonzales Ramírez, en muchas ocasiones

el desconocimiento de la causa objetiva de los contratos, es lo que lleva a que los empleadores celebren contratos inválidos, que, si bien no han tenido como finalidad del fraude a la ley, tienen el mismo efecto, esto es la desnaturalización del vínculo laboral temporal. (Gonzales Ramírez, 2013)

De conformidad con el artículo 53° de la citada norma, señala que “los contratos sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”. (pág. 126)

Los contratos sujetos a modalidad se desarrollan de la siguiente manera:

Contratos de naturaleza Temporal:

- a) Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad
- b) Contrato por necesidad de mercado.
- c) Contrato por reconversión empresarial

Contratos de Naturaleza Accidental:

- d) Contrato Ocasional
- e) Contrato de Suplencia
- f) Contrato de Emergencia

Contratos por obra o servicio específico:

- g) Contrato específico
- h) Contrato Intermitente
- i) Contrato de Temporada

a). -El contrato temporal por inicio lo lanzamiento de una nueva actividad. siguiendo lo establecido en el artículo 57° del D. Leg. N° 728, “este contrato cuya vigencia máxima es de tres años, se celebra cuando se ha producido el inicio de una actividad productiva, después de una instalación o apertura de nuevas empresas, el inicio de nuevas actividades o el aumento de las que existen”. (Jurista Editores, 2019)

Siguiendo a (Gonzales Ramírez, 2013), “la intención del legislador, ha sido facilitar este tipo de contratación que no tiene carácter indefinido, durante una etapa inicial de un negocio, que reviste cierta incertidumbre y que no asegura su continuación, mientras no se consolide o tenga éxito”.

b).-El contrato por necesidad de mercado. – “contrato que se celebra con el fin de atender incrementos de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda de mercado y que no pueden ser satisfechas con el personal permanente. Es indispensable la causa objetiva que justifique la contratación, y debe estar respaldada en un incremento imprevisto del ritmo normal de la actividad productiva”. (Jurista Editores, 2019)

c).- El contrato por reconversión empresarial. – para (Gonzales Ramírez, 2013), “este contrato cuya vigencia máxima es de dos años, sirve para contratar trabajadores para que actúen en los procesos de sustitución, ampliación o modificaciones de las actividades de la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico y administrativo”.

d).- El contrato Ocasional. - de conformidad con lo establecido en el artículo 60° del D. Leg. N° 728 “este contrato, cuya vigencia es de seis meses, se celebra a fin de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.” (pág. 127)

Para (Gonzales Ramírez, 2013), “bajo esta modalidad se encuentran aquellas actividades destinadas, por ejemplo, a realizar un estudio de mercado, la remodelación de ambientes, una auditoría interna, entre otros. Obviamente cuando la empresa no se dedique a estas actividades ordinariamente”.

e).- El contrato de suplencia. – según lo señala el artículo 61° del D. Leg. N°728, este “contrato se celebra con el objeto de que alguien ajeno al entorno laboral, sustituya a un trabajador estable cuyo vinculo se encuentra suspendido por causa justificada, reservándose su puesto, hasta su reincorporación quedando extinto el contrato”. (Jurista Editores, 2019)

f).- El contrato de emergencia. – Según lo establecido en el artículo 62° del D.L N°728, el “Contrato que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por

caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con al de la emergencia”. (Jurista Editores, 2019)

Para el autor, (Gonzales Ramírez, 2013), “la emergencia que sustenta esta modalidad, debe configurarse en un carácter inevitable, imprevisible e irresistible, aquellas circunstancias que no cumplan con estas tres condiciones no representan una causa objetiva que justifique la contratación”.

g).-El contrato para obra determinada o servicio específico. – el “contrato para obra o servicio específico, se celebra con objeto previamente establecido y de duración determinada, la misma que será la que resulte necesaria”. (Jurista Editores, 2019)

Siguiendo a (Gonzales Ramírez, 2013), “esta disposición de renovaciones necesarias, denota claramente la incertidumbre respecto a la duración del contrato, en estos casos la temporalidad es intrínseca a la obra o servicio y no depende la voluntad unilateral del empleado”.

h).-El Contrato Intermitente. - “son aquellos contratos que se celebran para cubrir necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas y podrá celebrarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho de preferencia en la contratación”. (Jurista Editores, 2019)

Para el autor (Gonzales Ramírez, 2013) “la esencia de esta modalidad de contratación propiamente no es de carácter temporal, sino “permanentemente discontinua”, es decir, la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza. “

i).- El contrato de temporada. – “es aquel que se celebra con el fin de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se dan solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva”. (Jurista Editores, 2019)

Siguiendo a (Gonzales Ramírez, 2013) el fundamento de este tipo de contratación “son los incrementos regulares y periódicos de la actividad normal de la empresa, como producto de aumento de la demanda durante una parte del año”.

1.2.3.- DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

a).-Descansos remunerados. – Según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713, los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada son los siguientes:

-Descanso semanal obligatorio: el trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo. (Jurista Editores, pág. 198)

-Descanso en días feriados: Los trabajadores tiene derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados, así como en lo que se determinen por dispositivo legal específico. (pág. 198)

-Descanso vacacional: El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado además al récord que señala la ley:

- tratándose de trabajadores cuya jornada es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.
- Tratándose de trabajadores cuya jornada sea de cinco días a la semana, haber realizado por lo menos doscientos diez días en dicho periodo.
- En los casi en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana, o sufran paralizaciones autorizadas por la Autoridad de Trabajo, tendrán derecho al goce vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez días. (Jurista Editores, pág. 199)

b).- Gratificaciones. – “es el derecho de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada a percibir dos gratificaciones en el año por fiestas patrias y navidad. Se aplica sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador”. (Jurista Editores, pág. 212)

c).-Seguro Social de Salud. – otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación de subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales.

Se encuentra a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social-IPSS y se complementa con los planes y programas de salud brindados por las entidades prestadoras de salud debidamente acreditadas, financiando las prestaciones mediante los aportes y otros pagos que correspondan con arreglo a ley¹.

d).-Asignación Familiar. – “beneficio que perciben los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada cuya remuneración no esté regulada por negociación colectiva. La asignación tiene carácter y naturaleza remunerativa, cuyo cálculo se efectuará aplicando el 10% a que se refiere el artículo 1 de la Ley sobre ingreso mínimo legal vigente. Son requisitos para percibir este beneficio, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años”. (Jurista Editores, pág. 180)

e).-Compensación por Tiempo de Servicios. – “la CTS tiene calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del Trabajador y su familia y está comprendida para aquellos trabajadores del régimen de la actividad privada que cumplan con una jornada mínima diaria de cuatro horas, esta se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador”. (Jurista Editores, pág. 181)

f).-Sistema de Pensiones. – “El trabajador sujeto al régimen de la actividad privada es un asegurado del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, el cual está compuesto por el Sistema de pensiones Público, y el Sistema de Pensiones Privado, que consiste básicamente en realizar una aportación del porcentaje de salario, para que al momento de su jubilación el trabajador reciba una prestación fija sujeta a niveles mínimos y máximos dependiendo del sistema”. (BERNAL LOBATO, 2020).

1.2.4.-RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES

De conformidad con lo establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica De Municipalidades el régimen laboral de los obreros municipales, es conforme se detalla a continuación:

¹ artículo 2° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. 15 de mayo de 1997

Los funcionarios y empleador de las municipalidades se sujetan al régimen laboral aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.²

Desde el punto de vista de la Jurisprudencia nacional, se tienen varias sentencias en donde se establece la aplicación del artículo 37°, tales como:

Casación Laboral N° 7405-2018-LIMA ESTE:

“No existe incertidumbre respecto al régimen laboral que ostentan los obreros municipales, pues desde la modificación del artículo 52° de la Ley numero 23853, norma que posteriormente fue derogada por la Ley N° 27972, los obreros se encuentran dentro del régimen de la actividad privada, no pudiendo ser contratados bajo un régimen distinto, como la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), o bajo contratos de naturaleza civil.”

Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO

“Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.”

Casación Laboral N°15100-2014-CUSCO

“Que si bien, el contrato administrativo de servicios resulta aplicable a todas las entidades de la administración pública, para el caso de los obreros municipales, este colegiado considera que al existir una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual les reconoce mayores derechos y beneficios, se debe aplicar esa norma.”

² Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, 26 de mayo del 2003.

Se puede advertir de las jurisprudencias mencionadas, que los colegiados coincidían en reconocer lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, respecto a que los obreros municipales se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada regulado por el D.L N° 728, ello también fue reconocido en su momento por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ, donde expresamente señaló:

“los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral de la contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores.”

Sin embargo, después de aproximadamente ocho años, la misma autoridad nacional, contradice lo señalado en el párrafo anterior, precisando en su informe técnico N° 414-2019-SERVIR/GPGSC lo siguiente:

“No existe impedimento legal alguno para que las municipalidades puedan contratar a personal obrero bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios- CAS, cuando las circunstancias o la necesidad de la prestación así lo requiera.”

Dicha decisión fue recogida dentro de los fundamentos que adoptó el Tribunal Constitucional para emitir la Sentencia recaída en el Expediente N° 3531-2015-PA/TC, de fecha 14 de julio del 2020, mediante la cual declaró infundada la demanda, porque no se había acreditado la vulneración de los derechos constitucionales del actor, dado que se había acreditado que la extinción de la relación laboral del recurrente debido al vencimiento del plazo de su contrato administrativo de servicios.

Aunado a ello en el mes de diciembre del año 2018, El Presidente del Congreso de la República publicó la Ley N° 30889, Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, el cual en su único artículo precisa:

*“Precísese que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral”.*³

Nótese que dicha Ley, reitera y precisa específicamente el régimen de los obreros municipales, no obstante, tanto la Autoridad Nacional como el Tribunal Constitucional desconocen lo establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, y de la Ley N° 30889, aduciendo que los obreros si pueden ser contratados bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios-CAS.

Dicha postura, a primera vista, no se ajusta a derecho, toda vez que ya se ha precisado en dos leyes cuál es el régimen laboral de los obreros municipales, por lo que no se puede desmerecer ni ignorar lo que dice la norma, mucho menos si con la aplicación de un Contrato Administrativo de Servicios se estarían recortando parte de los derechos y beneficios que le corresponde a dichos trabajadores, pues estos son diferentes en ambos regímenes laborales, y que aunado a ello se debe tener en cuenta que el informe que toma en cuenta el Tribunal Constitucional no ha precisado cuales son esas *circunstancias o la necesidad de la prestación así lo requiera*.

Sobre este punto el autor (Carhuatocto Sandoval, 2010) nos señala que, “las normas de orden público, son normas jurídicas que el Estado Considera de cumplimiento ineludible, y de cuyos márgenes no puede escapar ni la conducta de los órganos del Estado, ni la de los particulares, para lo cual el estado compromete sus atribuciones coercitivas y coactivas, de ser necesario recurrir a ellas”.

Sin embargo, desde otro punto de vista, analizando lo establecido sobre las ciertas circunstancias y cuando la necesidad así lo requiera, debe entenderse que la figura de los Contratos Cas, solo se aplicaría de manera excepcional, un ejemplo que se me ocurre, sería en el caso de alguna emergencia local como

³ Ley N° 30889, Ley que precisa el régimen laboral de los obreros municipales de los gobiernos locales y regionales, 21 de diciembre del 2018.

consecuencia de algún desastre natural en donde el sistema burocrático que comprende realizar un concurso público vendría en tedioso, por lo que en ese caso si se podría realizar un Concurso Cas, y más aún, si se van a cubrir actividades que no son de naturaleza permanente dentro de la entidad, de lo contrario no se justificaría dicha contratación.

Es por ello que solo por causas excepcionales se debería permitir este tipo de contratación, debiendo el Tribunal Constitucional darle prioridad a lo que establecen las leyes que dicta el Estado.

1.2.5.-EL CONTRATO DE TRABAJO

1.2.5.1.-DEFINICIÓN

(Toyama Miyagusuku, 2008, pág. 48) Se entiende a la realización de un pacto de voluntades, siendo una de ellas la parte que presta los servicios a cambio de una prestación económica -conocida como trabajador- y por el otro lado está la parte que dirige y fiscaliza el trabajo de la primera y que es la encargada de abonar dicho pago – conocida como empleador-.

(Carhuatocto Sandoval, 2010, pág. 36) Es el contrato mediante el cual un sujeto conocido como servidor, obrero, empleado, entrega a otro sujeto su propia fuerza de trabajo de forma continua, a cambio de ello recibirá una compensación de contenido patrimonial conocido como, paga estipendio. El contrato de trabajo es una fuente de una serie de beneficios de los trabajadores tales como gratificaciones semestrales, vacaciones pagadas, indemnización por despido arbitrario.

(Cabanellas de Torres, 1993, pág. 78) Es ese contrato que tiene como función principal que se establezca una prestación de servicios de manera continua, y económica, en donde una de las partes goza de los servicios profesionales y ejerce poder de dirección sobre otra, quien recibe como recompensa una retribución económica.

(MENDOCILLA, 1998) “La teoría anticontractualista niega la existencia del contrato de trabajo, y defiende la tesis de la Relación Laboral, como la esencia

misma del derecho del trabajo, la misma que vienen a ser el vínculo real resultante de la prestación de trabajo subordinado, a cuenta ajena y a cambio de una remuneración”. (MENDOCILLA, pág. 21).

1.2.5.2.-CARACTERÍSTICAS DEL CONTRTO DE TRABAJO

Siguiendo al maestro (Carhuatocto Sandoval, 2010), el contrato de trabajo tiene las siguientes características:

- a) Es un contrato principal y autónomo
- b) Es un contrato consensual
- c) Es un contrato bilateral
- d) Es un contrato oneroso
- e) Es un contrato conmutativo
- f) Es un contrato de tracto sucesivo o de duración continuidad

1.2.5.3.- ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Siguiendo a Elmer Arce Ortíz los elementos esenciales del trabajo son:

- a) **Prestación Personal de servicios:** “Debe entenderse en el sentido que la labor debe ser desempeñada de modo personal y directo por el trabajador, es decir, debe ser este quien preste el servicio sin intermediarios”. (ORTIZ, 2013, pág. 81)
- b) **Prestación voluntaria:** “Los servicios prestados por el trabajador son ofrecidos al empresario en libertad plena, no cabe el accionar a un trabajador a ofrecer sus servicios a riesgo de que el contrato se convierta en nulo” (ORTIZ, 2013, pág. 81).
- c) **Dentro del ámbito de organización de un empresario:** “El trabajador está sometido al poder de dirección del empresario, lo que quiere decir que este organizará y fiscalizará la prestación del primero, incluso podrá sancionarlo cuando no cumpla con sus obligaciones”. (ORTIZ, 2013, pág. 82)

- d) **A cambio de una remuneración:** “Desde el momento que se emprende la labor, el trabajador deja de realizar su servicio desde una lógica recreativa y lo hace con el fin de obtener una ventaja patrimonial”. (ORTIZ, 2013, pág. 83).

Siguiendo a Miguel Mendiburu Mendocilla, los elementos típicos del contrato de trabajo son:

- a) **Prestación Personal de Servicio:** “Significa que la ejecución del contrato se materializa con el trabajo personal, de ahí que el carácter personalísimo es inherente al mismo”. (MENDOCILLA, 1998, pág. 32)
- b) **La Remuneración:** pago periódico del precio de la prestación personal y que, dada la naturaleza social del trabajo, tiene carácter alimenticio. (MENDOCILLA, 1998, pág. 32)
- c) **La Subordinación:** vínculo en virtud del cual el trabajador está sometido a la dirección, control y fiscalización del empleador. (MENDOCILLA, 1998, pág. 33)

1.2.5.4.-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 16° del Decreto Legislativo N° 728 establece como causales de extinción del Contrato de Trabajo, las siguientes:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural,
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador
- e) La invalidez absoluta o permanente.
- f) La jubilación
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por ley

- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitida por ley (Jurista Editores, pág. 119)

1.2.6.-EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

1.2.6.1.- DEFINICIÓN

(CODIGO CIVIL COMENTADO, 2007, pág. 119) El contrato de locación de servicios, de tipo típico y nominado, es ese contrato mediante el cual el llamado locador adopta como parte de una relación jurídica, un contexto de desventaja que lo hace comprometerse a realizar una conducta que tiene por objeto brindar un servicio, obteniendo por ello el derecho de reclamar el pago de sus servicios al llamado locatario.

(De Lama Laura y Gonzales Ramírez., 2010) Contrato mediante el cual el locador asume la obligación de prestar sus servicios a otra persona llamada comitente, durante un tiempo determinado y un trabajo específico, obteniendo por ello un "pago y sin ser necesario que el locador este sometido a la dirección del comitente.

(Northcote Sandoval, 2008) El Contrato de locación de servicios, lleva consigo una obligación de hacer, en donde una persona llamada locador, asume el compromiso de realizar un servicio específico por un tiempo determinado, todo ello a favor de otra persona denominada locatario. Esta obligación o servicio se dice que puede ser tanto de carácter manual o intelectual.

(Carhuatocto Sandoval, 2010) citando a Sanguinetti, señala: "El contrato de Locación de servicios ha sido usado como instrumento de la legislación laboral para abaratar costos laborales, en virtud de que cualquier actividad del trabajador puede quedar excluida del derecho laboral al amparo de dicho contrato". (pág. 65)

(MENDOCILLA, 1998) "El contrato de locación de servicio se caracteriza porque no existen los elementos esenciales constitutivos del contrato de trabajo, que

son dependencia y ajenidad. Es el contrato que sirvió de precedente al actual contrato de trabajo, pero con naturaleza distinta”. (pág. 25)

1.2.6.2.-SUJETOS DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Siguiendo el comentario de Jorge Beltrán Pacheco, el contrato de locación de servicios, participan dos sujetos:

“El locador, quien asume en la relación jurídica creada (como deudor) la situación jurídica de desventaja de deber jurídico por la que se compromete a realizar un servicio ya sea material o intelectual, teniendo como derecho subjetivo respecto del sujeto denominado locatario, al pago de una retribución.” (BELTRAN PACHECO, MURO ROJO, CASTILLO FREYRE, ESQUIVEL OVIEDO Y OTROS, 2007)

Para (Cabanellas de Torres, 2007) “se trata de locación de servicios, cuando dos partes se obliguen recíprocamente la una a ejecutar una obra o prestar un servicio y la otra a pagar por ese goce o servicio un precio determinado en dinero. El que paga el precio se llama locatario y el que lo recibe se llama locador”.

1.2.6.3.- ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Siguiendo los comentarios al Código Civil, del maestro Jorge Beltrán Pacheco, el contrato de locación de servicios cuenta con los siguientes elementos característicos

a).- Inexistencia de subordinación:

Beltrán pacheco, citando a Woolcott, quien cita a su vez a Barandiarán y Cabanellas, indican que “el contrato de locación de servicios regula las prestaciones de servicios que se caracterizan por la autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, las cuales debido a la inexistencia del elemento subordinación no configuran un verdadero contrato de trabajo, razón por la que no son objeto de protección especial”. (BELTRAN PACHECO, MURO ROJO, CASTILLO FREYRE, ESQUIVEL OVIEDO Y OTROS, 2007)

En conclusión, “la esencia del contrato de prestación de servicios, recae en la autonomía del prestador o locador, quien tiene los conocimientos técnicos para lograr la satisfacción del interés del acreedor”. (pág. 155)

b).- Por cierto tiempo o trabajo determinado

Siguiendo los comentarios del mismo autor, en lo referente a este punto, señala que nuestro Código Civil regula plazos de ejecución de este contrato, a fin de evitar que mediante la realización del contrato de locación se simule u oculte un verdadero contrato de trabajo. Es por ello que se ha establecido como plazo máximo el de seis años si se trata de servicios profesionales, y de tres años si se trata de otro tipo de servicios, precisándose que el plazo máximo solo puede ser invocado por el locador. (BELTRAN PACHECO, MURO ROJO, CASTILLO FREYRE, ESQUIVEL OVIEDO Y OTROS, 2007).

“En lo que a trabajo determinado se refiere, se refiere al plazo que será necesario para la consecución del trabajo encomendado, por lo que, al ser el contrato de locación de servicios, un contrato de medios y no de resultados, el trabajo determinado debe entenderse como una labor específica brindada sin el compromiso de lograr un resultado concreto”. (pág. 122)

c).-Retribución

Si bien, el artículo 1767 del Código Civil Peruano, no establece específicamente el tipo de retribución que se percibe por el contrato de Locación de Servicios, sin embargo, señala que esta puede determinarse por las tarifas profesionales o los usos y será fijada en relación a la calidad de los servicios prestados.

Para Jorge Beltrán, “considera que la retribución que se alude en el referido artículo, puede ser dineraria como en especie, según lo establezca el contrato, ya que si bien es cierto la retribución habitualmente es en dinero, ello no puede ser impuesto sobre la voluntad de las partes”. (pág. 158).

1.2.6.4.-CONCLUSIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Según lo establecido en el artículo 1769 del Código Civil, sobre el contrato de Locación de Servicios, “el locador puede poner fin a la prestación del servicio por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no se cause perjuicio al comitente. Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados”. (CODIGO CIVIL, PERUANO, 2017)

Para el autor Roger Merino Acuña, haciendo un comentario al mencionado artículo, señala que el derecho del que se habla, es una especie del derecho de desistimiento quien tiene su presupuesto en el interés conjunto de las partes, lo que implica necesariamente una excepción al principio de obligatoriedad de los contratos. Este desistimiento tiene dos requisitos esenciales que son la existencia del justo motivo, y la ausencia de perjuicio al comitente, estando el locador obligado a demostrar el justo motivo, y el comitente demostrar el perjuicio sufrido a causa de la brusca finalización del contrato. (BELTRAN PACHECO, MURO ROJO, CASTILLO FREYRE, ESQUIVEL OVIEDO Y OTROS, 2007)

Esto, según el autor se “restringe mucho más la posibilidad de ejercer este derecho, toda vez que el perjuicio puede ser de diversa índole, desde económico hasta moral, por lo que comitente siempre podría oponerse al desistimiento alegando un determinado daño” (pág. 177)

1.2.7.-PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

1.2.7.1.- DEFINICIÓN

Para (Carhuatocto Sandoval, 2010), “el principio de primacía de la realidad, es aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas para, conforme a esta, aplicar el derecho que corresponda”. (pág. 45).

El mismo autor citando al maestro Américo Plá Rodríguez, indica: “El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que

ocurre en la práctica, y lo que surge de documentos, se prefiere lo primero, es decir lo que sucede en el terreno de los hechos.” (Carhuatocto Sandoval, 2010)

Por otra parte, (Gonzales Ramírez, 2013), señala que:“su existencia en el sistema jurídico laboral, se funda en la necesidad de que las autoridades cuenten con un mecanismo para determinar casuales de laboralidad y la verdadera naturaleza de los beneficios, independientemente de que se encuentren encubiertas por el empleador bajo formalidades fraudulentas con la finalidad de reducir costos laborales”. (pág. 20)

Para los maestros (Abanto Revilla, Paitán Martínez, 2017) el principio de primacía de la realidad significa que: “demostrados los hechos, no pueden ser contrapesados o neutralizados por documentos o formalidades. Se trata entonces de reconocer efectos jurídicos a los hechos antes que a los documentos cuando exista discordancia entre ambos”.

Teniendo en cuenta la ley procesal de Trabajo, Ley N° 26636, quien ha consagrado al principio de primacía de la realidad como principio de veracidad, el autor (Carhuatocto Sandoval, 2010), “señala que bajo este principio se resuelven los conflictos laborales, más importantes de nuestra sociedad, tales como:

- a) La validación de la existencia o no de una relación laboral.
- b) La determinación de la auténtica remuneración percibida por el trabajador.
- c) La determinación exacta de quien ha sido el verdadero empleador.
- d) La determinación de copatronato o empleadores interpuestos.”

Como jurisprudencia, cita el Exp 2812-200-B.E, donde en su tercer considerando, establece que el principio de primacía de la realidad ha sido recogido por nuestro ordenamiento positivo en el primer párrafo del artículo I de la Ley Procesal de Trabajo, dada por la Ley N° 26636, con el nombre de principio de veracidad, el cual establece que el juez de trabajo no debe conformarse con la verdad aparente, contenida muchas veces en documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento de la verdad real teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos. (Carhuatocto Sandoval, 2010)

En conclusión, tomado las palabras del autor (Gonzales Ramírez, 2013), el “principio de primacía de la realidad supone un procedimiento de probanza en el desarrollo de un proceso judicial o administrativo, mediante el cual se analizan los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo que permite concluir la existencia de una relación laboral”.

Para (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019) otros ejemplos donde se podría incluir el “principio de primacía de la realidad que existe un vínculo de carácter laboral, desde el punto de vista de la fiscalización laboral, son:

- a) La falta de definición de la naturaleza jurídica el vínculo entre el sujeto inspeccionado y el personal verificado en la visita Inspectiva, sin que este se encuentre registrado en la planilla electrónica del centro de labores.
- b) El personal realiza una labor o presta servicios en un cargo similar o equivalente al de otro trabajador registrado en la planilla electrónica del centro de labores.
- c) Habiendo concluido el plazo contractual pactado para cualquier modalidad formativa laboral, o superados los límites legales, la persona continúa prestando servicios para el centro de labores que lo contrato.
- d) La labor realizada por el personal se encuentra dentro de un puesto de trabajo que califica como laboral o de carácter subordinado.
- e) Cuando la empresa usuaria o principal no acredita la condición del personal que mantiene en su centro de labores por un presunto contrato de intermediación laboral o tercerización de servicios.”

Por parte de la Jurisprudencia nacional, respecto al principio de primacía de la realidad, varios expedientes y sentencias judiciales confirman lo que se ha venido desarrollando:

Sentencia recaída en el expediente N° 5577-2015-PA/TC, el cual en su fundamento 28, señala:

“Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad

de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles.”

Sentencia recaída en el expediente N° 698-2017-PA/TC, la cual en su fundamento 11, señala:

“De los medios probatorios que obran en autos, es posible determinar que mediante una relación civil se pretendió encubrir una relación laboral entre las partes, en consecuencia, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con la relación civil, cuyo único objetivo es ocultar una verdadera relación laboral”

Sentencia recaída en el expediente N° 1860-2016-PA/TC, la cual en su fundamento 10, señala:

“Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la relación ejercida por la demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.”

1.2.8.-DESNATURALIZACIÓN LABORAL.

Cuando en un contrato de naturaleza civil, como lo es el contrato de locación de servicios, se llega a configurar una especie de subordinación y dependencia entre los sujetos, se entiende que se ha dado en la realidad un encubrimiento, una simulación de una relación laboral, de lo que se puede inferir que, al haberse desnaturalizado el contrato de naturaleza civil, debe regir las normas del contrato a plazo indeterminado. (Vilchéz Garcés, 2008)

Siguiendo al maestro (Gonzales Ramírez, 2013) la “desnaturalización de los contratos modales, representa una medida optada por el legislador a efectos de atender determinados supuestos de vulneración del derecho a la estabilidad laboral que implica la mutación de la relación laboral temporal, a una de plazo

indeterminado, rompiéndose de esa manera la naturaleza ocasional que el empleador pretendía brindar al contrato de trabajo”.

En específico, el artículo 77 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los contratos se desnaturalizan cuando se cumplen los siguientes supuestos:

- a) “Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional, y el trabajador continuare laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.” (Jurista Editores, 2019)

Este último supuesto, es de interés de ya que en torno a él es que se desarrolla el objeto de estudio de la presente investigación.

En palabras de (Gonzales Ramírez, 2013), “la desnaturalización en estos casos representa una medida optada por el legislador a efectos de atender determinados supuestos de vulneración del derecho a la estabilidad laboral que implican la mutación de la relación laboral temporal a una de plazo indeterminado, rompiéndose se este modo la naturaleza ocasional o transitoria que el empleador pretendió brindar al contrato de trabajo.”

Es por ello que, tal como lo indica (Carhuatocto Sandoval, 2010), “el contrato de locación de servicios ha sido usado como instrumento de evasión de la legislación laboral para abaratar costos laborales, en virtud de que cualquier actividad realizada por un trabajador puede quedar excluida del derecho laboral al amparo del mencionado contrato civil y las dificultades probatorias que entrañan muchas veces probar la subordinación”.

A decir de (PUTRIANO ROSAS, LUIS VALDERRAMA, LUIS GONZALES, 2019) no existen suficientes rasgos o elementos, ni tampoco que estos sean absolutos, que nos permitan demostrar la existencia de una relación laboral, sin embargo, el Tribunal Constitucional ha podido delimitar los rasgos que permiten verificar la existencia de una relación laboral, los mismos que han sido plasmados en la jurisprudencia peruana, y que según lo detallan así:

Según el Tipo de Retribución:

- Los Contratos Civiles. - los montos a pagar van en función de la tarea realizada, la periodicidad está sujeta al acuerdo de las partes.
- Los Contratos de Trabajo. - los montos están en función de la disponibilidad, pueden ser semanal, quincenal o mensual y perciben otros beneficios conforme a Ley

Según la modalidad en la ejecución de las tareas:

- Los Contratos Civiles. - prestación irregular y heterogénea, el locador no está sujeto a un control directo.
- Los Contratos de Trabajo. - prestación regular y homogénea, el trabajador forma parte de su estructura organizacional y está sujeto a sus reglamentos.

Según la jornada y horario de la prestación:

- Los Contratos Civiles: no están sujetos a un horario.
- Los Contratos de Trabajo. - están sujetos a una jornada máxima fijada por ley.

Según el lugar de la ejecución:

- Los Contratos Civiles. - fuera del ámbito del comitente.
- Los Contratos de Trabajo. - En el ámbito establecido por el empleador.

Según la exclusividad:

- Los Contratos Civiles. - No existe exclusividad de labores

- Los Contratos de Trabajo. - prestación continua y exclusiva.

1.2.9.-DOCUMENTOS LABORALES QUE PERMITEN DETERMINAR LA EXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL:

- a) **1.- Impartición de órdenes:** “La demandante suscribió contratos de servicios no personales con la SBML, para que preste servicios sin estar subordinada, sin embargo, mediante Memorando Múltiple N° 043-2004-OGAF/SBML, la empresa impartía ordenes indicándole su horario, refrigerio; en caso de incumplimiento sería excluida” STC Expediente N° 5652-2007-PA/TC (TORIBIO, 2019)
- b) **2.- Control de Asistencia y Entrega de Credencial:** “se aprecia de autos el control de asistencia y la credencial del recurrente de fecha 09 de febrero del 1999, documentos con los cuales acredita que es trabajador permanente y se demuestra la desnaturalización del contrato de locación de servicios”. (pág. 50). STC Expediente N° 1358-2002-TC
- c) **3.- Otorgamiento de Permisos:** “Con acta de inspección del 11/09/2004, se acredita que el actor fue contratado para realizar labores de inspector, haciendo las mismas labores de manera subordinada. Con Memo N° 028-2004, el jefe concedió permiso para que se ausentara de su trabajo”. (pág. 51). STC Expediente N°3710-2005-PA/TC
- d) **4.- Horario de Trabajo:** “Memorándum N° 434-2001-IM/LCT y 548-2001 se acredita que el demandante se encontraba sujeto a un horario de trabajo igual al resto del personal de la empresa, en conclusión, existía subordinación al encontrarse sometido a una jornada diaria”. (pág. 52). STC Expediente N° 2040-2004-AA/TC.
- e) **5.- Reembolso de gastos y control de asistencia:** “obran los contratos de locación de servicios entre Reniec y el demandante, consignándose como relaciones de tipo civil. Obran los memorandos remitidos por el jefe dando indicaciones para el reembolso de gastos y autorizando su reemplazo por vacaciones”. (pág. 53) STC EXP N° 833-2004-AA/TC

1.2.10.- EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA DETERMINAR UNA DESNATURALIZACIÓN LABORAL

“En nuestro país, el Sistema de Inspección de Trabajo es dirigido por la Superintendencia de Fiscalización Laboral, (Sunafil) órgano de actuación nacional que tiene como finalidad la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo, brindando asistencia técnica y asesoramiento y en caso de incumplimiento, aplicando las sanciones establecidas normativamente bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.” (pág. 185) (PUTRIANO ROSAS, LUIS VALDERRAMA, LUIS GONZALES, 2019)

“La inspección del trabajo es el servicio público que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, así como, de conciliar administrativamente en las que correspondan, y teniendo en cuenta el convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”⁴

“El Sistema de Inspección del trabajo se encuentra compuesto por dos procedimientos: el Inspectivo y el sancionador. En el procedimiento Inspectivo se realizan diligencias previas de investigación, comprobación en inspección con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

“En el procedimiento sancionador, contiene la etapa instructiva, se atribuyen las respectivas sanciones sobre la base de las infracciones señaladas en el acta de infracción, procediendo a sancionar, efectivamente al sujeto inspeccionado.” (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

“Dichos procedimientos son distintos entre sí y se regulan por sus propios principios, incluso la autoridad que conduce la fase Inspectiva es distinta a la que decide la aplicación de la sanción”. (pág. 47)

⁴ Ley N° 28806- Ley General De Inspección Del Trabajo, 2006

1.2.10.1.-INICIO DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

“Se inician de oficio, o de orden de la autoridad central del sistema de inspección del Trabajo, o del gobierno regional, de una petición razonada de otros órganos jurisdiccionales, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del sistema de inspección del trabajo”. (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

- a) **Actuaciones de Investigación o comprobatorias**, “se desarrollan de oficio, mediante visitas de inspección a los centros de trabajo, o mediante requerimientos de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación o brindar declaraciones, mediante comprobación de datos o antecedentes”. (pág. 62)

- b) **Actuaciones de Consulta, Orientación o Asesoramiento Técnico**, “se desarrollan de oficio o a petición de los empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales o empresariales con la finalidad de orientar o asesorar técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes” (pág. 63)

1.2.10.2.-FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS.

“Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, de no advertirse infracciones, los inspectores de trabajo emiten un informe Inspectivo, que pone fin al proceso”. (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

“Si existieran incumplimientos y/o infracciones, estos adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas de fiscalización”. (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

“En el caso de que no se cumpla con la medida Inspectiva que formula el inspector, este emitirá un acta de infracción la cual de inicio al procedimiento sancionador”. (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García).

1.2.10.3.- ACTA DE INFRACCIÓN

“Documento mediante el cual los inspectores formalizan los hechos constatados, los mismos que se presume ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados” (pág. 315)

1.2.10.3.1.-TIPOS DE ACTA DE INFRACCIÓN:

- a) **Por obstrucción a la labor Inspectiva.** - “Es expedida cuando el sujeto inspeccionado no otorga al inspector las facilidades del caso o incumple con obligaciones como: colaborar durante el desarrollo de las visitas, acreditar su identidad, facilitar documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones, etc.” (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García)

- b) **Por vulneración a las normas sociolaborales.** - “expedida por la autoridad Inspectiva cuando ha vencido el plazo otorgado en el requerimiento, respectivo, y se constata que no se han subsanado las infracciones detectadas.” (pág. 316)

1.2.10.3.2.-CONTENIDO DEL ACTA DE INFRACCIÓN:

- a) Identificación del sujeto responsable
- b) Medio de investigación utilizados
- c) Hechos comprobados
- d) Infracción
- e) Sanción
- f) Responsabilidad de los sujetos
- g) Identificación del inspector
- h) Fecha del acta

1.2.10.4.-RÉGIMEN DE INFRACCIONES

“Los incumplimientos por parte de la acción u omisión de los sujetos responsables en contra de las disposiciones legales y convencionales de trabajo-individuales y colectivas-previstas y sancionadas de conformidad con el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.” (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

1.2.10.4.1.-CALIFICACIÓN DE INFRACCIONES:

De conformidad con lo establecido en el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección, se clasifican de la siguiente manera:⁵

- **“Leves.** - incumplimientos que afectan obligaciones meramente formales
- **Graves.** - cuando las obligaciones son contrarios a los derechos de los trabajadores
- **Muy Graves.** - cuando los incumplimientos tienen una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido que afectan derechos de los trabajadores” (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

1.2.10.5.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

De conformidad con el artículo 45° de la Ley General de Inspección del Trabajo, establece:⁶

- a) El procedimiento se inicia solo de oficio, a mérito de las actas de infracción, por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de actas de infracción a la labor Inspectiva.
- b) Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables, el Acta de la inspección del Trabajo, en la que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de

⁵ Ley N° 28806- Ley General De Inspección Del Trabajo, 2006

⁶ Artículo 45° de la Ley N° 28806- Ley General De Inspección Del Trabajo, 2006

las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudieran imponer

- c) Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables en un plazo de 15 días hábiles, presentarán los descargos que estimen convenientes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.
- d) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para determinar la existencia de responsabilidad de sanción.
- e) Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de 15 días hábiles de presentado el descargo.
- f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.

1.2.10.6.- QUÉ VERIFICAN LOS INSPECTORES PARA DETECTAR LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL.

Siguiendo a Toyama Miyagusuku y Fernando Rodríguez “para constatar la vulneración de los derechos de los trabajadores a ser incorporados en planilla, los inspectores deben aplicar en principio de primacía de la realidad, el mismo que consta en verificar la discordancia entre los documentos declarados por empleador y los hechos constatados a través de una actuación Inspectiva”. (Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García , 2019)

“El inspector de trabajo se encuentra facultado para realizar la investigación respecto a todos los locadores de servicio, cuando tengan conocimiento de su identidad, vía comprobación de datos de acuerdo a la información de la planilla electrónica, siendo responsabilidad del sujeto inspeccionado acreditar el tipo de labor y el sustento factico que vienen realizando los locadores”. (pág. 161).

“Sin perjuicio de ello, los inspectores deben acreditar la existencia de una relación laboral verificando:

- a) Las características de la prestación de los servicios.
- b) Contratos de Trabajo

c) Planillas Electrónicas” (pág. 161)

“Es de precisar que, de conformidad con los autores, el principio de primacía de la realidad no tiene efecto retroactivo, es decir, se invoca desde la primera visita Inspectiva que realizan, esto en atención a la presunción de inocencia del empleador, no obstante, los trabajadores pueden hacer valer la misma vía judicial”. (pág. 162)

1.2.11.- EL FRAUDE LABORAL

(De Lama Laura y Gonzales Ramírez., 2010) “Por el fraude laboral se busca dar incorrecta cobertura legal a un supuesto, cuando la norma aplicable al caso era otra. Beneficiándose así de los efectos de una norma cuya adaptación no pertenecería, De advertirse ello, la ley defraudada cumpliría sus efectos”. (pág. 20).

(Palavencino Cáceres, 2013) “A diferencia de la simulación, el subterfugio es un ilícito que castiga al que utilice cualquier evasiva, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tiene como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales que establece la Ley”.

(PUTRIANO ROSAS, LUIS VALDERRAMA, LUIS GONZALES, 2019), citando a Messineo: “El fraude a la ley se presenta cuando existan conductas aparentemente ilícitas por ejecutarse al amparo de una determinada norma (norma de cobertura) pero que producen un efecto contrario por otra norma fundamental en la regulación de la misma materia (norma defraudada)” (pág. 171).

El fraude a la Ley para (Carhuatocto Sandoval, 2010) “atañe un acto engañoso que evita las reglas de orden público para hacerlas vacías mediante un acto disimulado. No importa el conocimiento que las partes tengan de dichas normas, pues lo que se busca defender es la validez de normas fundamentales”. (pág. 60).

1.2.11.1.- CARACTERÍSTICAS DEL FRAUDE A LA LEY EN EL ÁMBITO LABORAL:

- a) Desviación del comportamiento predispuesto por el ordenamiento jurídico, realizando una conducta prohibida en forma expresa o tácita por una norma de carácter imperativo cuya razón de ser es la protección del orden público.
- b) La transgresión a la norma laboral de orden público no es franca o directa sino en forma indirecta o torcida, por lo que se vale del ardid o astucia, o en terminología jurídica de la simulación.
- c) Apariencia de legalidad obtenida mediante la indebida aplicación de una norma, que sirve de cobertura para burlar un derecho laboral.
- d) Utilización de una norma jurídica (o acto jurídico) con un fin distinto al establecido por el legislador, aniquilando su genuina función socio-económica.
- e) La norma defraudada queda sin aplicación. Esta aplicación contraviene normas imperativas, el orden público, y por ende vulneran los fundamentos y fines del ordenamiento jurídico. (Carhuatocto Sandoval, 2010, pág. 60).

1.3.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

COMITENTE. - (locatario, amo, patrón o empleador) Quien encarga a otro una comisión o su gestión habitual por cuenta y también en nombre del comitente. (HELIASTA, 2010).

CONTINUIDAD LABORAL. - “Este principio simboliza un soporte para el trabajador de desenvolverse en su actividad laboral de manera continua e indefinida o por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado”. (De Lama Laura y Gonzales Ramírez., 2010, pág. 17).

CONTRATO DE TRABAJO. - “Acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y, de la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador)”. (Gonzales Ramírez, 2013, pág. 10).

CONTRATO DE TERCEROS. - “Con que se le conoce comúnmente al contrato de Locación de Servicios”.

DECRETO LEGISLATIVO. - “Entre las normas con rango de Ley se encuentra el decreto legislativo, en concordancia con el del artículo 11°. 1 de la Ley N° 29158, es una norma que dota de autorización expresa y facultad delegada por el Congreso al Poder Ejecutivo y se limita a una materia específica, debiendo ser dictado dentro del plazo determinado por Ley”. (Manual del Régimen Laboral Público, 2017, pág. 52).

DESNATURALIZACIÓN. - “Acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, por ejemplo, algo que nació siendo “A”, deja por diferentes esencias las cualidades que le permitían ser tal, terminado en una situación diferente: B”. (De Lama Laura y Gonzales Ramírez., 2010, pág. 19).

DERECHO DEL TRABAJO. - “De acuerdo con Landa Arroyo, es aquella rama del derecho que tiene como fin equiparar los escenarios entre trabajador y empleador, y de esta manera reponer la desigualdad contractual y económica de las partes, regulando condiciones mínimas en beneficio del trabajador”. (Arroyo, 2014, pág. 222).

DESPIDO.- “Presume el fin del contrato de trabajo que se origina en la voluntad del empleador, y debe cumplir con las siguientes características formales: i) acto unilateral del empleador, es decir, para que sea válido no se requiere de la conformidad del trabajador, ii) acto constitutivo, el empresario lo realiza de forma directa, iii) acto recepticio, es decir el fin de la relación debe ser puesta en conocimiento del trabajador iv) es un acto que produce el fin de la relación laboral.” (Manual del Régimen Laboral Público, 2017, pág. 32).

EMPLEADOR. - “Es aquel que se encuentra facultado para cambiar turnos, modificar horas de trabajo, modalidad de prestar labores, poner sanciones disciplinarias, siempre dentro de las líneas de la razonabilidad y proporcionalidad, y de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo.” (D.S N° 003-97- TR, 1997), artículo 9°.

FRAUDE. - “Por el fraude, se busca dar una falsa apariencia legal a un hecho, siendo que la norma que corresponde aplicar es otra, en otras palabras, con esta figura lo que se busca es aprovecharse de los efectos de una norma que no corresponde. De advertirse tal situación la norma vulnerada surtiría todos sus efectos.” (De Lama Laura y Gonzales Ramírez., 2010, pág. 20).

LOCADOR. - Quien tiene los conocimientos técnicos para lograr la satisfacción del interés del acreedor (comitente). (CODIGO CIVIL COMENTADO, 2007, pág. 120).

LOCACIÓN DE SERVICIOS. - “Por la locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o

para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. (CODIGO CIVIL, PERUANO, 2017) Artículo 1764°.

ORDEN PÚBLICO. - “Normas jurídicas que el Estado considera de cumplimiento necesario, y de cuyos bordes no puede escapar ni la conducta de los órganos del Estado, ni la de los particulares, para lo cual el Estado compromete sus atribuciones coercitivas y coactivas de ser necesario recurrir a ellas”. (Carhuatocto Sandoval, 2010, pág. 57).

PRIMACÍA DE LA REALIDAD. - De Lama Laura y Gonzales Ramírez, citando a Plá Rodríguez: “Este principio supone que en caso de discordancia entre lo que se da en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, se dé prioridad a lo primero, es decir lo que ocurre en el terreno de los hechos”. (De Lama Laura y Gonzales Ramírez., 2010, pág. 10) .

RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA. - “Sistema abierto, donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad, estando exentos del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Se organiza bajo un sistema de puestos, por lo que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal”. (Manual del Régimen Laboral Público, 2017, pág. 93).

SIMULACIÓN. - “Entendida como una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio, con la intención de engañar a terceros, a la vez que se persigue un fin ilícito”. (De Lama Laura y Gonzales Ramírez., 2010, pág. 19).

SUBORDINACIÓN. - “Vínculo jurídico que se origina entre quien contrata una prestación de servicios y quien la ejecuta, en buena cuenta, acreedor y deudor de trabajo. En base a ello, el empleador tiene el poder de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador”. (Manual del Régimen Laboral Público, 2017, pág. 44).

TRABAJADOR. - “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. / Laborioso o aplicado al trabajo/. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”. (Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental , 2007, pág. 387)

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1.-MATERIALES Y MÉTODOS

2.1.1- Tipo de estudio y diseño de investigación

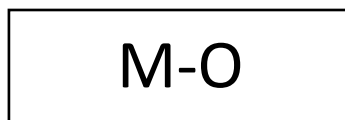
- a) **Según la finalidad:** “se trató de una investigación teórica, básica o pura, porque su intención fundamental consistió en extender el conocimiento acerca del fraude laboral mediante conceptos teóricos.
- b) **Según su carácter:** se trató de una investigación descriptiva, porque se utilizaron métodos descriptivos como la observación, a fin de, especificar rasgos más importantes del fraude laboral en obreros municipales.
- c) **Según su naturaleza:** Se trató de una investigación cualitativa, porque utiliza una metodología interpretativa, que tiene como finalidad encontrar una teoría que pueda probar la efectividad de los datos. (LINO, 2017)
- d) **Según su alcance temporal:** se trató de una investigación transversal porque “estudió el fraude laboral en obreros municipales desde el 2018 al 2020.”
- e) **Según la orientación que asume:** se trató de una investigación orientada al descubrimiento porque se emplearon principalmente métodos inductivos- interpretativos.
- f) **Según la planificación de la toma de datos:** se trató de una investigación retrospectiva porque se observaron los las resoluciones administrativas de Sunafil y a finde identificar dentro de sus antecedentes cuales fueron los factores causantes del fraude laboral.

2.1.2.- Nivel de Investigación

En la presente investigación se usó el tipo descriptivo, donde se utilizaron métodos como la observación, para especificar propiedades, características y rasgos importantes del fraude laboral en la contratación de obreros municipales.

Específicamente, se desarrolló el tipo descriptivo simple; pues se buscó recoger información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento.

Esquema:



Donde:

M: Muestra con quien (es) se realizó el estudio.

O: Información (observaciones) relevantes o de interés que se recogieron de la muestra.

2.1.3.-DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

“Al tratarse de un estudio cualitativo, estos en su mayoría no se prueban hipótesis, estas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son resultados del estudio”. (LINO, 2017)

2.1.4.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

“Se denominan variables a los constructos, propiedades o características que adquiere diversos valores. En un símbolo o una representación, por lo tanto, una abstracción que adquiere un valor no constante.” (Flores, 2007)

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADOR	VALOR FINAL	NATURALEZA	TIPO DE VARIABLE
CONTRATACIÓN DE OBREROS	Artículo 37 de la LOM N° 27972	SI / NO	categórica	Nominal dicotómica
VARIABLES DEPENDIENTE	INDICADOR	VALOR FINAL	NATURALEZA	TIPO DE VARIABLE
FRAUDE LABORAL	Primacía de la realidad	SI / NO	categórica	Nominal dicotómica
	Vulneración de normas sociolaborales	SI / NO		
	Existencia de elementos de una relación laboral	SI / NO		

2.1.5.-POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

2.1.5.1.-POBLACIÓN

Durante el tiempo que duró la presente investigación se encontraron en total 04 resoluciones las cuales fueron estudiados en su totalidad.

2.1.5.2.-MUESTRA

En el presente estudio no fue necesario recurrir al muestreo pues no se trató de una población numerosa, pues ya que en total se tienen 4 documentos estudiados, no fue necesario el cálculo del tamaño de muestra.

2.1.5.3.- MUESTREO

De conformidad con lo descrito líneas arriba, no fue necesario realizar un muestreo.

2.1.6.- MÉTODOS

- Se indagó en la Intendencia Regional de Tumbes Sunafil la cantidad de resoluciones objeto de estudio.
- Se solicitaron copias de las resoluciones.
- Se procedió a su revisión mediante el instrumento de recolección de datos.

2.1.7.-TÉCNICAS

- Para la revisión de la información se usó la técnica del análisis de documentos ello en mérito a que la unidad de estudio fueron las resoluciones de Sunafil.

2.1.8.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Se utilizó una guía de análisis de documentos, diseñada para recolectar las variables de la presente investigación, la mismo que se adjunta como anexo de la presente.

2.1.9.- PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Análisis de documentos dedicado a las 04 resoluciones obtenidas materia de investigación de la presente investigación.

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Teniendo en cuenta los objetivos planteados y conforme a la ficha de análisis documental aplicada, se tuvieron los siguientes resultados:

En cuanto a la identificación de los principales aspectos que determinaron la existencia de fraude laboral en la contratación de obreros, se tiene que todas las resoluciones estudiadas coincidían en haber encontrado los tres elementos esenciales de una relación laboral, pues se llegó a comprobar que existió prestación personal de los trabajadores, quienes estaban sujetos a subordinación expresada en su mayoría por cuadernos de asistencia, hojas de tareo, uniformes, horarios de trabajo, así como también se llegó a determinar que existía una remuneración a cambio del trabajo realizado.

Que, en atención a ello y en aplicación del principio de primacía de la realidad donde prevaleció lo que sucedía en el campo de los hechos, que lo que costaba en documentos, que los trabajadores desarrollaban labores de naturaleza permanente, y que el cargo que les correspondía era el de obreros municipales, por ende, les era de aplicación el régimen de la actividad privada.

(Cárdenas, 2017), en su estudio desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central de gobierno regional de Huancavelica, concluyó que los contratos de locación de servicio, se encontraban desnaturalizados al existir la presencia de los tres elementos de la relación laboral, y que el fraude en la contratación de personal por la modalidad de terceros se hacía con el único fin de desconocer los derechos laborales de los trabajadores.

Al respecto, concuerdo con la autora, pues en esta investigación se ha podido advertir que, mediante un proceso sancionador, la existencia de los tres elementos de la relación laboral determinan que ha existido fraude a la norma

laboral, pues no se ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

En cuanto a las normas sociolaborales que se vulneraron para determinar la existencia de fraude laboral en la contratación de obreros, del procedimiento sancionador tenemos que la norma principal fue la de no registrar a los trabajadores en planilla-(D.S.001-98-TR), quienes, al venir ejecutando sus labores bajo la modalidad de locación de servicios, no podían ser inscritos en el T registro y en el plame, y así percibir los beneficios que le correspondía por ley.

Si bien no se hace precisión a más leyes de carácter sociolaboral que hayan sido vulneradas por fraude, tenemos por defecto, de manera implícita se vulneran todas aquellas normas que comprenden los derechos y beneficios a los que tienen derecho los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada tales como: vacaciones, gratificaciones, CTS, asignación familiar, seguro de pensiones, seguro de salud. Cabe precisar que todos estos beneficios se encuentran comprendido dentro de los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución, los mismo que tiene carácter de irrenunciables, por lo que en consecuencia también se estaría vulnerando la Constitución.

Así como también se vulneran de manera inmediata lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, lo establecido en el artículo único de la Ley N° 30889, ley que precisa el régimen de los obreros municipales, contraviniendo de esta manera lo dispuesto por Estado, quien la promulgar estas leyes indica su aplicación de carácter obligatorio.

(CUEVA SILVA, 2018), en su estudio sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, identificó que la desnaturalización de estos contratos afectaba el no pago de beneficios sociales a dichos trabajadores, y no solamente ello, afectaba también la calidad de vida de los trabajadores.

Al respecto concuerdo con la autora, puesto que conforme se ha podido advertir, al no aplicarles el régimen que les corresponde se les estaría privando de recibir una serie de beneficios los cuales están reconocidos por dos normas nacionales, mucho más allá de ello, dicha afectación atenta con la calidad de vida no solo del trabajador sino también de su entorno familiar, y estando establecido constitucionalmente que el fin supremo del Estado es la persona humana y el respeto de su dignidad,⁷ no se puede admitir más fraude a la leyes laborales.

En cuanto al procedimiento que se desarrolló para determinar la existencia de fraude laboral en la contratación de obreros, se tiene que la presente investigación uso como fuente primaria las resoluciones expedidas por la Intendencia Regional de Tumbes- Sunafil, las cuales son producto de un proceso inspectivo que se encuentra conformado por una serie de actos de investigación, y un proceso sancionador compuesto por una serie de actos de estudio, de valoración de la información, que tienen como resultado una decisión que se encuentra motivada y fundamentada y sujeta a derecho en donde la autoridad sancionadora aplicó el principio de primacía de la realidad para reconocer derechos y aplicar las sanciones correspondientes.

De esos resultados, es que se ha podido evidenciar que las labores que realizaron los trabajadores, eran verdaderas relaciones laborales que no tenían por qué estar disfrazadas de relaciones contractuales de carácter civil que desmerezca valor al trabajo efectuado, y mucho más importante le quite el derecho a esos trabajadores de contar con los beneficios que les correspondía por ley.

Es por ello que, es en atención al procedimiento sancionador que se centró el estudio de la presente investigación, pues a criterio de esta tesista, dicho procedimiento abarcaba todo lo necesario para determinar la existencia de fraude laboral en la contratación de obreros municipales.

⁷ Artículo 1° de la Constitución Política del Perú, 1993

Para (Cervantes, 2017) mediante el principio de primacía de la realidad, se pudo demostrar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, quienes prestaban sus servicios en la Municipalidad de Villar el Salvador exigiéndoles una jornada determinada de horas sujeto a descuento ante incumplimiento, uso de fotochek entre otros.

En este punto concuerdo con la tesista, pues como se ha podido advertir dentro del procedimiento sancionador que en aplicación del principio de primacía de la realidad es que se ha podido advertir la desnaturalización de las labores que venían efectuando los trabajadores, siendo que el proceso sancionador es donde se respalda lo advertido por los inspectores en la etapa de actuaciones inspectivas propias del procedimiento de fiscalización, el cual ha resultado ser muy favorable para el beneficio de los trabajadores, teniendo en cuenta que Sunafil tiene la potestad de actuar de tanto a pedido de parte como de oficio, siendo esta última la que le permite concurrir a diferentes centros de trabajo a fiscalizar la labor y el correcto cumplimiento de las normas sociolaborales, lo que resulta favorable sobre todo para aquellos trabajadores que muchas veces no se atreven a reclamar sus derechos por temor a perder su trabajo.

CONCLUSIONES

Como resultado de todo el desarrollo de la presente investigación, se llegó a las siguientes Conclusiones:

Se concluye que, si existió Fraude Laboral en la Contratación de Obreros en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, y que el medio más común que se utilizaba para su ejecución eran los Contratos de Locación de Servicios y que dicha conducta se viene ejecutando ya durante años pese a que existe normativa expresa que señala que los obreros solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada,

Se concluye también que, los principales aspectos que determinaron la existencia del fraude laboral en la contratación de obreros en la municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, fue la existencia de los elementos de una relación laboral (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración) que determinó Sunafil en aplicación del principio de primacía de la realidad.

Se concluye que, las normas socio laborales más afectadas por fraude laboral en la contratación de obreros municipales en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar fueron: las normas sobre el registro de planillas (D.S.001-98-TR), el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, la Ley N° 30889, ley que precisa el régimen laboral de los obreros municipales, y todas aquellas normas que comprenden derechos y beneficios de los trabajadores sujetos a dicho régimen tales como: vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, compensación de tiempo de servicios, seguro de pensiones, seguro social de salud.

Se concluye que, el procedimiento que se desarrolló para determinar la existencia de fraude laboral fue el procedimiento de fiscalización que realizó de Intendencia Regional de Tumbes a la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, mediante el cual se pudo determinar que durante los años 2018 a 2020, dicha Municipalidad fue sancionada 4 veces por defraudar las normas sociolaborales al encubrir mediante contratos de naturaleza civil, verdaderas

relaciones laborales, logrando afectar a lo largo de estos años a un total de 45 obreros municipales.

RECOMENDACIONES

Después del desarrollo de la siguiente investigación, he tenido a bien brindar las siguientes recomendaciones:

Recomiendo a las autoridades de los Gobiernos Locales que procuren capacitar a sus funcionarios encargados de la Contratación de Personal de manera periódica en temas relacionados a contrataciones públicas y normas de carácter sociolaboral, a fin de evitar contrataciones fraudulentas.

Recomiendo que los Operadores de Justicia y Jurisconsultos tomen en cuenta la aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios en la contratación de obreros Municipales y emitan un pronunciamiento contundente a fin de no dejar a la deriva mediante interpretaciones subjetivas la aplicación de este, y no perjudicar, de esta manera, los derechos de los trabajadores.

Recomiendo a las facultades de derechos de la Universidades a nivel nacional que incorporen dentro de sus estudios de derecho laboral, el curso de fiscalización laboral a fin de que los estudiantes pueden conocer mas sobre este proceso y exista mayor índice de investigación sobre estos temas que abundan dentro de nuestra sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Revilla, Paitán Martínez. (2017). *Manual del Régimen Laboral Público*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arroyo, C. L. (2014). El derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización. *THEMIS*, 222.
- BELTRAN PACHECO, MURO ROJO, CASTILLO FREYRE, ESQUIVEL OVIEDO Y OTROS. (2007). *CODIGO CIVIL COMENTADO*. LIMA: GACETA JURÍDICA.
- BERNAL LOBATO, N. (2020). *EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL PERU: INSTUTUCIONALIDAD , GASTO PUBLICO Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA* . NACIONES UNIDAD, SANTIAGO: COMISIÓN ENCONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE- CEPAL.
- Bósquez Remache, J. (2017). *El fraude y la Simulación Laboral en la Legislación Ecuatoriana*. Santo Domingo- Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas de Torres, G. (2007). *Diccionario Jurídico Elemental* . Buenos Aires- Argentina: Heliasta.
- Cárdenas, A. (2017). *DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS EN LA MODALIDAD DE TERCEROS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA*. HUANCVELICA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.
- Carhuatocto Sandoval, H. (2010). *El Fruade y la Simulación en la Contratación Laboral*. Lima: Grijley.
- Cavalotti, V. (2015). *La Locación de servicios como fraude laboral*. Santiago del Estero- Aregntina: Universidad Emepresarial siglo 21.
- CERNA, T. (2019). *LA DESNATURALIZACIÓN E INEFICACIA DEL CONTRATO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PRIVADA SUJETOS A MODALIDAD POR FRAUDE Y SIMULACION EN LA REGIPON SAN MARTIN PERIODO 2015-2017*. LAMBAYEQUE: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO .
- Cervantes, F. (2017). *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el Principio de Pirmaciía de la Realidad en la Municipalidad de Villa el Salvador*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- CODIGO CIVIL, PERUANO. (2017). *CODIGO CIVIL, PERUANO*. LIMA: JURISTA EDITORES.

- Cueva Silva, R. (2018). *DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE LOS POLICIAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO*. LIMA: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- CUEVA SILVA, R. (2018). *DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE LOS POLICIAS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO*. LIMA: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- De Lama Laura y Gonzales Ramírez. (2010). *Desnaturalización en las Relaciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Domínguez Nicho, L. (2016). *Política Laboral en la Contratación de Obreros en la Municipalidad Provincial de Huara- 2014*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Flores, M. I. (2007). *Las Variables: Estructura y Función de la Hipótesis*. Lima: Investigación Educativa- Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gonzales Ramírez, L. A. (2013). *Modalidades de Contratación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- HELIASTA. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.
- Jorge Toyama Miyagusuku, Fernando Rodríguez García . (2019). *Manual de Fiscalización Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Jurista Editores. (2019). *Legislación Laboral- Sector Privado y Sector Público*. LIMA: JURISTA EDITORES EIRL.
- LINO, A. M. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. CHICLAYO: IMPRENTA GRAFICA VIDAL .
- MENDOCILLA, M. M. (1998). *CONTRATOS DE TRABAJO- TEORÍA Y PRÁCTICA*. TRUJILLO: NORMAS LEGALES .
- Northcote Sandoval, C. (2008). El contrato de Locación de servicios. *Actualidad Empresarial N° 151- Segunda Quincena*, 1.
- ORTIZ, E. A. (2013). *DERECHO INIDIVIDUAL DEL TRABAJO EN LE PERÚ- DESAFÍOS Y DEFICIENCIAS*. LIMA: PALESTRA EDITORES .
- Palavencino Cáceres, C. (2013). La Simulación y el Subterfugio Laboral. *Revista Chilena del Trabajo y la Seguridad Social*, 18-19.
- PUTRIANO ROSAS, LUIS VALDERRAMA, LUIS GONZALES. (2019). *LOS CONTRATOS DE TRABAJO- REGIMEN JURIDICO EN EL PERÚ*. LIMA: GACETA JURIDICA .
- REPÚBLICA, C. D. (2006). *LEY N° 28806- LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO*. LIMA: EL PERUANO.

República, P. d. (21 de MARZO de 1997). D.S N° 003-97- TR. *EL PERUANO*.

REPÚBLICA, P. D. (2018). *LEY 30889*. LIMA: EL PERUANO.

TORIBIO, O. T. (2019). *700 CRITERIOS JURISPRUDENCIALES LABORALES QUE TODO ABOGADO DEBE CONOCER*. LIMA: GACETA JURÍDICA S.A.

Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Vilchéz Garcés, L. (2008). Desnaturalización del Contrato de Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 2-3.

ANEXOS

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL	
NÚMERO DE EXPEDIENTE	040-2018-SUNAFIL/IRE-TUM
NÚMERO DE RESOLUCIÓN	085-2018-SUNAFIL/IRE-TUM/SIRE
NÚMERO DE TRABAJADORES	08
INFRACCIONES	-No registrar a trabajadores en planilla -No cumplir con medida de requerimiento
ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	<p>*Prestación personal: los inspectores lograron advertir que los 08 trabajadores laboraban bajo la modalidad contractual de terceros para realizar labores de serenazgo, las cuales se desarrollan como parte de las funciones de seguridad ciudadana que tiene todas las municipalidades, de conformidad con el artículo 197° de la Constitución.</p> <p>* Subordinación: Se tomó en cuenta el rol del servicio de turno diurno el cual se habían consignado nombres, puestos que iban a ser cubiertos por los trabajadores, dicho rol era de carácter obligatorio y se encontraba establecido bajo responsabilidad.</p> <p>*Remuneración: en atención al servicio que prestaban dichos trabajadores percibían una remuneración.</p>
PRIMACIA DE LA REALIDAD	Sin bien, en la resolución no mencionan expresamente la aplicación del principio de primacía de la realidad, hacen mención a que, al haberse configurado los tres elementos de una relación de carácter indeterminado, se ha producido una desnaturalización laboral.
ARTÍCULO 37° DE LA LOM*	Se verificó que el cargo que ostentaban los trabajadores era el de obreros municipales, por lo que les corresponde por aplicación del artículo 37° de la LOM el régimen de la actividad privada.
NORMAS SOCIOLABORALES VULNERADAS	-vacaciones -compensación de servicios -Gratificaciones -Asignación familiar -Seguro de pensiones -Seguro de salud

* Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL	
NÚMERO DE EXPEDIENTE	003-2020-SUNAFIL/IRE-TUM
NÚMERO DE RESOLUCIÓN	044-2020-SUNAFIL/IRE-TUM/SIRE
NÚMERO DE TRABAJADORES	03
INFRACCIONES	-No registrar a trabajadores en planilla -No asistir a comparecencia -No cumplir con medida de requerimiento
ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	<p>*Prestación personal: conforme a la visita realizada por los inspectores el 15 de noviembre del 2019, los inspectores advirtieron que los trabajadores realizaban labores de vigilancia y patrullaje, eran los mismos que se encontraban consignados en el cuaderno de asistencia.</p> <p>* Subordinación: del cuaderno de asistencia y se advirtió que los trabajadores se encontraban sujetos a un horario de ingreso, contaban con uniforme y recibían sanciones por inasistencia y se les exigía el uso de la indumentaria y de los EPP para ejecutar sus funciones</p> <p>*Remuneración: existían comprobantes de pago emitidos por la entidad que verificaban el pago de remuneraciones</p>
PRIMACIA DE LA REALIDAD	En aplicación del principio de primacía de la realidad, se identificó que los trabajadores tienen calidad de obreros municipales.
ARTÍCULO 37° DE LA LOM*	Dado que se verificó que el cargo que ostentaban los trabajadores era el de obreros municipales, por lo que les corresponde por aplicación del artículo 37° de la LOM el régimen de la actividad privada.
NORMAS SOCIOLABORALES VULNERADAS	-vacaciones -compensación de servicios -Gratificaciones -Asignación familiar -Seguro de pensiones -Seguro de salud

* Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL	
NÚMERO DE EXPEDIENTE	016-2020-SUNAFIL/IRE-TUM
NÚMERO DE RESOLUCIÓN	066-2020-SUNAFIL/IRE-TUM/SIRE
NÚMERO DE TRABAJADORES	08
INFRACCIONES	-No registrar a trabajadores en planilla. -No cumplir con medida de requerimiento.
ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	<p>*Prestación personal: conforme a la visita realizada por los inspectores, advirtieron que los trabajadores intervenidos en la obra “ampliación de la infraestructura de la calle Los topacios- Grau”, ejecutaban su trabajo de manera personal, y que eran los mismos que se encontraban en la hoja de tareo que brindó el ingeniero residente.</p> <p>* Subordinación: se acreditó, con las hojas de tareo que los trabajadores se encontraban sujetos a un horario y a una asistencia al local, asimismo se identificó que la obra era una obra por administración directa, es decir que la municipalidad empleaba sus propios recursos para ejecutarla, con lo que se acreditaba que eran trabajadores de dicha municipalidad</p> <p>*Remuneración: en atención a los servicios prestados existía la obligación por parte de la entidad al pago de una remuneración.</p>
PRIMACIA DE LA REALIDAD	En aplicación del principio de primacía de la realidad, se evidenció que las labores que realizaban los trabajadores eran las de un obrero municipal.
ARTÍCULO 37° DE LA LOM*	Dado que, se verificó que el cargo que ostentaban los trabajadores era el de obreros municipales, por lo que les corresponde por aplicación del artículo 37° de la LOM el régimen de la actividad privada.
NORMAS SOCIOLABORALES VULNERADAS	-vacaciones -compensación de servicios -Gratificaciones -Asignación familiar -Seguro de pensiones -Seguro de salud

* Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL	
NÚMERO DE EXPEDIENTE	017-2020-SUNAFIL/IRE-TUM
NÚMERO DE RESOLUCIÓN	065-SUNAFIL/IRE-TUM/SIRE
NÚMERO DE TRABAJADORES	26
INFRACCIONES	-No registrar a trabajadores en planilla. -No asistir a comparecencia. -No cumplir con medida de requerimiento.
ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	<p>*Prestación personal: conforme a la visita realizada por los inspectores, advirtieron que los trabajadores intervenidos en la obra “mejoramiento de la transitabilidad vehicular del barrio los pinos”, ejecutaban su trabajo de manera personal, y que eran los mismos que se encontraban en la hoja de tareo que brindó el maestro de obra.</p> <p>* Subordinación: de la hoja de tareo se pudo advertir que los trabajadores se encontraban sujetos a un horario de trabajo de 7:30 a 17:30, bajo supervisión del maestro de obra asimismo se identificó que la obra era una obra por administración directa, es decir que la municipalidad empleaba sus propios recursos para ejecutarla, con lo que se acreditaba que eran trabajadores de dicha municipalidad</p> <p>*Remuneración: en atención a los servicios prestados existía la obligación por parte de la entidad al pago de una remuneración.</p>
PRIMACIA DE LA REALIDAD	En aplicación del principio de primacía de la realidad, se evidenció que las labores que realizaban los trabajadores eran las de un obrero municipal.
ARTÍCULO 37° DE LA LOM*	Dado que se verificó que el cargo que ostentaban los trabajadores era el de obreros municipales, por lo que les corresponde por aplicación del artículo 37° de la LOM el régimen de la actividad privada.
NORMAS SOCIOLABORALES VULNERADAS	-vacaciones -compensación de servicios -Gratificaciones -Asignación familiar -Seguro de pensiones -Seguro de salud

* Ley Orgánica de Municipalidades N° 2792

EL FRAUDE LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTRALMIRANTE VILLAR- ANTONELLA OLIVA MATTOS

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	2%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	www.mtps.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%
8	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%

9	gacetalaboral.com Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1 %
11	www.veraparedes.org Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	dspace.uniandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
17	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
18	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	<1 %

20	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	docs.com Fuente de Internet	<1 %
24	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1 %
25	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
26	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
30	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
31	www.coursehero.com	

		<1 %
32	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
33	cijupdel.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
34	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
37	www.bma.org.mx Fuente de Internet	<1 %
38	www.consultoreslegales.net Fuente de Internet	<1 %
39	www.revista-actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
40	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %