

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Argucia legal que disfraza el incumplimiento de los derechos  
laborales**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

ZEGARRA ROSALES, MÓNICA VERÓNICA  
(ORCID: 0000-0001-9914-1417)

**ASESOR:**

Dr. SIALER ÑIQUEN, CARLOS ALBERTO  
(ORCID: 0000-0003-2965-3497)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**DERECHO PENAL, CIVIL Y CORPORATIVO**

LIMA, PERÚ

FEBRERO, 2022



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, titulado “**argucia legal que disfraza el incumplimiento de los derechos laborales**”, pretende dilucidar desde los alcances del Derecho laboral y la Jurisprudencia, como es que, hasta la fecha, se han seguido mancillando los derechos laborales, a través del fraude o el encubrimiento de la relación laboral, que da paso a la desnaturalización de los Contratos de trabajo por Locación de Servicios; se observó además, que parte del problema de esta situación fraudulenta, es la informalidad, no solo aquella generada por las micro o pequeñas empresas, sino también por las empresas formales, y sobre todo por empresas del estado, una prueba palpable de ello, son los muchos trabajadores que se encuentran con contrato de trabajo por locación de servicios, quienes emiten recibos por honorarios, pero mantiene una subordinación intrínseca, además también existen empleadores que pagan con recibos y no cumplen con declararlos ante la SUNAT, evadiendo su responsabilidad laboral y tributaria.

La investigación ha sido realizada mediante el análisis de la jurisprudencia habida en materia del caso, generando con ello el instrumento del contenido y también haciendo uso de la información proveniente de la propia norma que la asiste, de lo cual se concluye que, la figura de Locación de Servicios, fue creada con un fin específico, regulada por el derecho civil, no siendo ni mejor ni peor, que es el empleador el que decide usar la modalidades contractuales de acuerdo a su conveniencia, muchas veces con el afán de reducir costos, y sobre todo por el poco valor que le da al trabajador, utiliza la figura de Locación de Servicios, como fraude al cumplimiento de los derechos laborales, desconociendo los demás benéficos que le asisten al trabajador, pero es el trabajador que de alguna manera sutilmente consiente dicha situación, motivado por la falta de empleo, el desconocimiento, o por el deseo de recibir un mayor pecunio sin descuentos. Cabe

resaltar que la vulneración de derechos laborales, no solo afectan al trabajador en sí, sino que también privan a su familia de contar con derechos sociales que le corresponden.

Palabras clave: incumplimiento de los derechos laborales, desnaturalización de contrato de trabajo, fraude laboral por locación de servicios, derechos laborales.

## ABSTRACT

This research work, entitled "legal argument that disguises the breach of labor rights", aims to elucidate from the scope of labor law and jurisprudence, how to date, they have continued to sully labor rights, through the fraud or the concealment of the employment relationship, which gives way to the denaturalization of the Employment Contracts by Location of Services; was also observed. that part of the problem of this fraudulent situation is informality, not only that generated by micro or small companies, but also by formal companies, and especially by state companies, a palpable proof of this, are the many workers who they find themselves with a work contract by location of services, who issue receipts for fees, but maintain an intrinsic subordination, in addition there are also employers who pay with receipts and do not comply with declaring them before SUNAT, evading their labor and tax responsibility.

The investigation has been carried out through the analysis of the jurisprudence in the matter of the case, thereby generating the instrument of the content and also making use of the information coming from the norm itself that assists it, from which it is concluded that, the figure of Location of Services, was created with a specific purpose, regulated by civil law, being neither better nor worse, that it is the employer who decides to use the contractual modalities according to his convenience, often with the aim of reducing costs, and above all because of the little value that it gives to the worker, it uses the figure of Location of Services, as a fraud to the fulfillment of labor rights, ignoring the other benefits that assist the worker, but it is the worker who in some way subtly consents said situation, motivated by the lack of employment, ignorance, or by the desire to receive a higher payment without discounts. It should be noted that the violation of labor rights

not only affects the worker himself, but also deprives his family of having the social rights that correspond to him.

Keywords: breach of labor rights, distortion of employment contract, labor fraud by location of services, labor rights.

## Tabla de Contenidos

INTRODUCCIÓN .....	1
1. ANTECEDENTES .....	4
1.1. NACIONAL .....	4
1.2. INTERNACIONAL .....	8
2. DESARROLLO DEL TEMA .....	11
2.1. DOCTRINA .....	11
2.1.1. Derecho del Trabajo.....	11
2.1.2. Derechos Humanos Laborales .....	11
2.1.3. Principios del Derecho del trabajo .....	12
2.2. LEGISLACIÓN.....	14
2.2.1. Derechos laborales con reconocimiento Constitucional .....	14
2.2.2. Locación de Servicios .....	16
2.2.3. Contrato de Trabajo .....	17
2.2.4. Elementos del contrato de trabajo.....	17
2.2.5. Derechos laborales vulnerados por la contratación fraudulenta .....	18
2.2.6. Sanciones por no registrar a un trabajador en planilla .....	19
2.2.7. Fraude .....	20
2.2.8. Fraude a la ley.....	20
2.3. JURISPRUDENCIA .....	21

2.4. TRATADOS.....	25
3. CONCLUSIONES.....	28
APORTE DE LA INVESTIGACIÓN .....	29
RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, trata sobre el incumplimiento de los derechos laborales, a través del fraude y encubrimiento de la relación laboral, bajo la figura del contrato de locación de servicio, desde el ámbito privado y público; lo cual conlleva a la falta de protección jurídica de los trabajadores independiente, que sin contar con un contrato de trabajo, mantienen una relación de subordinación y dependencia, configurándose un fraude a la ley, pues encubre la relación laboral como prestación de servicios, que genera recibos por honorarios, incumpliendo con los derechos laborales y sociales que le asisten.

Se analiza las consecuencias sociales que le generan al trabajador, por los derechos laborales incumplidos, los que se concretan en beneficios laborales no percibidos.

Dentro de la relación contractual entre empleador y subordinado, existe un consentimiento implícito, toda vez hay aceptación de las partes para ejercer la modalidad contractual, situación que el principio de la primacía de la realidad, se encarga de dilucidar, contrastando los hechos in situ, versus la forma.

Cabe resaltar, que la fiscalización laboral es una función pública, ejercida por el ente regulador, Sunafil, que tiene por objeto velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales, y las buenas prácticas en materia laboral.

Es bien reconociendo el uso del principio de Primacía de la Realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, como un instrumento de certeza, que, permite constatar situaciones de fraude y simulaciones, evitando así que se avadan el cumplimiento de las garantías otorgadas por el Derecho del Trabajo, siendo que, en caso de estar frente a una mala práctica, se constaten los hechos, y entre lo que ocurre en la realidad y los acuerdos formalmente establecidos, se debe dar preferencia a lo primero. Este principio ha sido reconocido dentro del ámbito nacional e internacional.

En el desarrollo del análisis, se ha podido apreciar que, si bien es cierto, el ente regulador; Sunafil, intenta cumplir con parte sus funciones, las cuales son: fiscalizar, controlar el cumplimiento de las normas sociolaborales, imposición de sanciones, entre otras. Las mismas que podemos comprobar a través de todas las multas impuestas y consentidas en materia de incumplimiento de las normas laborales, de los últimos años, situación que generan bienestar al estado, por los ingresos generados, no siendo así, para el propio prestador de servicio, toda vez, que en aras de exigir el cumplimiento de sus derechos recurre a ente fiscalizador, pero al final si el empleador no quiere reconocer los derechos laborales que existen, el ente regulador termina su participación, y el trabajador, para reclamar el cumplimiento de sus derechos, tiene que ejercer ese derecho a través de la vía judicial, el mismo que muchas veces se delita tanto que el trabajador desiste, por los gastos que le generan y el desgates psicológico, de sentirse vulnerado.

De lo antes mencionado, podemos dilucidar que a pesar de todas las normas que nos asisten, y de todos los mecanismos y exigencias que imponen la misma norma, existen vacíos en la ley que permiten que empleadores públicos o privados, a través de argucias legales, encubran una relación laboral, vulnerando derechos e incumpliendo con sus obligaciones laborales y tributarias, que afectan al estado y a la sociedad.

Esa afectación no sólo se limita a los derechos del trabajador, que como parte más débil de la relación contractual, es visible y palpable, sino que trasciende a la familia y a la sociedad, toda vez, que cuando a un trabajador se le vulneran derechos laborales, privándolo de los beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley, también su familia deja de beneficiarse, por ejemplo se priva del acceso al seguro social, así mismo el estado se priva de las contribuciones que corresponden para el bienestar social.

La doctrina, tanto nacional como internacional nos ofrecen todos los mecanismos necesarios para el cumplimiento de las normas laborales, así como para el control de ese cumplimiento, a través de la fiscalización.

Es de conocimiento que las cargas laborales en nuestro país son altas, es por eso, que los empleadores de alguna manera recurren no solo a contratar mano de obra abaratada, sino que recurren al fraude laboral, justificando su accionar en la falsa reducción de costos, por lo tanto se hace necesario que analicen bien la situación, para que se den cuenta, que los riesgos y gastos por incumplimiento en materia laboral son mucho más altos, siempre es mejor estar a derecho con la ley, y más aún si se trata de la masa trabajadora.

## 1. ANTECEDENTES

### 1.1. Nacional

Carrasco (2020), en su Tesis “Contratos de Locación de Servicios como fraude laboral en la gerencia Subregional de Cutervo, año 2018”, para optar el título profesional de Abogada, de la Universidad de Sipán, en su segunda conclusión, dice: “La situación laboral en la que se encuentran los locadores de servicios en la actualidad es muy preocupante; si bien es cierto tienen una relación contractual de naturaleza Civil, en la práctica y en sus puestos de trabajo llegan a cumplir las funciones y actividades que realiza un trabajador contratado permanente (...)”.

En su tesis, la autora hace un análisis comparado con la realidad jurídica de otros países de Suramérica, como Argentina, Colombia, Ecuador y Chile, en relación al caso de Argentina, se ha comprobado que la figura de Fraude Laboral o fraude en la relación de empleo, es una figura viciada y muy recurrente en empresas gubernamentales, quienes son las mayores infractoras. Cabe recalcar que, la contratación bajo la modalidad de Locación de servicios está considera como un fraude a la ley laboral de trabajo, según lo señalado en las normas, doctrina y jurisprudencia, también se evidencia que este tipo de mecanismo fraudulentos, son impulsados por el mismo estado, que luego los protege institucionalmente.

En relación a Colombia, también es muy recurrente la figura del fraude laboral, conocido también, como empleo público. La contratación de Locadores de Servicio, responde más a un asunto político, ya que sus autoridades, utilizan esta modalidad para poder cumplir con los favores recibidos en campaña, del análisis se ha podido dilucidar que a la hora de contratar no escatiman en saber que modalidad deben usar, sólo es importante cumplir

con la mayoría, sólo salvan la situación. En una figura como esta es difícil poder hablar de igualdad de oportunidades y equidad en el trato justo.

Ecuador no es ajeno a esta figura de fraude laboral, sobre todo porque existen vacíos jurídicos en la ley, lo que facilita a algunos empleadores el incumplimiento de los derechos laborales que les corresponde a sus trabajadores. Al final del análisis, concluye que muchos empleadores, principalmente los perteneciente al estado, recurren a la figura de fraude laboral, a fin de evitar el cumplimiento con los derechos y beneficios laborales que la ley le asiste al trabajador.

Por último, en Chile, maneja el pago de honorarios casi en su mayoría en las empresas del estado, aprovechando su eficiente economía de protección, el estado garantiza dichas normas, que en la realidad son un ocultamiento a la verdadera relación laboral, es decir la configuración del fraude laboral.

En la tesis la autora es muy enfática al afirmar la existencia del fraude en la figura, de un locador de servicio. Toda vez, que dentro de la investigación realizada se ha verificado la presencia de los elementos necesarios para una contraprestación laboral de dependencia, es decir un contrato de trabajo permanente, como son: prestación de servicios personales, pago por los servicios realizados y subordinación, lo que se evidencia, en este caso en particular, es el uso indebido de la figura de la contratación por locación de servicios, por un organismo del estado, el mismo que deberían garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, no siendo así, toda vez, que mantiene la misma modalidad en el tiempo, ya que suscribir reiteradas veces contratos de manera temporal, los mismos que van prorrogándose para seguir contando con los servicios del personal, lo que conlleva a un trabajo de manera permanente; lo que ha generado que los locadores de servicio denuncien tales hechos, demandando su reincorporación.

El Ministerio de Trabajo, a través de la Sunafil, realiza inspecciones programadas e inopinadas a estas entidades, para constatar el cumplimiento de los derechos laborales que les corresponden a sus trabajadores, de las inspecciones realizadas por el ente fiscalizador, se ha podido verificar la existencia de la labor permanente y subordinada que realizan los supuestos locadores, sobre todo en aplicación del principio de primacía de la realidad, y habiéndose comprobado las irregularidades, la Sunafil está facultado para sancionar, ordenando la incorporación a una planilla, el pago de beneficios sociales dejados de percibir, incluyendo intereses legales generados a la fecha de inspección, además de la sanción que tenga que aplicársele a la institución.

Arteaga (2021), quien realizó la tesis “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao”, tesis para optar el título profesional de abogado, en la Universidad Ricardo Palma, en su conclusión Número 2, indica: “La Municipalidad Provincial del Callao ha desnaturalizado los contratos de locación de servicios celebrados porque en esta modalidad no debe existir la subordinación, teniéndose en cuenta que en estos contratos civiles únicamente corresponde la prestación de servicios y una retribución (...)”.

Del análisis del caso, líneas arriba, se puede entrever que la desnaturalización de los contratos de trabajo por locación de servicios es eminente, toda vez que, gracias al primacía de la realidad se ha comprobado in situ, la existencia de los elementos que configuran una relación laboral, como son la prestación de servicios personales, retribución económica y la subordinación, específicamente la labor que realizan los obreros, la cual se encuentra en relación directa con la institución, además otro punto

importante de resaltar es, que ellos son quienes controlan y validan los trabajos realizados por los obreros, es decir, ejercen su autoridad directriz.

También se concluye que por las pocas oportunidades que ofrece el mercado laboral, y por la eminente necesidad de un trabajo, muchos obreros aceptan las condiciones que les ofrecen los empleadores, con la esperanza que en un futuro la situación cambie, también se ha tomado conocimiento que si algún trabajador pretende reclamar o quejarse, son amenazados con ser privados del trabajo, o inclusive reciben malos tratos, entonces, no solo se vulneran sus derechos laborales, a través del fraude laboral, y como consecuencia se desnaturaliza los contratos de locación de servicios, sino que también atentan en contra de los derechos fundamentales, como son el libre acceso a elegir un trabajo, a un trato digno, a la igualdad de oportunidades, a un salario acorde a la labor realizada, a la protección contra el despido. Es decir, estamos ante una empresa infractora, que al parecer le importa poco las sanciones, ya que por ser del estado, goza de algunos privilegios.

También se comprobó que el empleador utiliza esa modalidad de contratación como parte de su política de contratación laboral, toda vez, que del análisis realizado se ha tomado conocimiento de la existencia de muchos procesos laborales, producto de las demandas judiciales realizadas por los trabajadores afectados, como ejemplo, podemos indicar que, de una muestra de 100 demandas judiciales, 80 han sido consentidas y sentenciadas a favor del trabajador por desnaturalización de contratos.

Claramente se puede evidenciar, que se da la misma figura, de encubrimiento de la realidad laboral, a fin de no generar obligaciones para con el trabajador, y nuevamente vemos que se trata de una institución del estado, como es la Municipalidad del Callao, que sin ningún escatimo sigue contratando a su fuerza laboral, como el caso de los

obreros, bajo la modalidad, de Locación de Servicios, vulnerando los derechos laborales que le corresponden como trabajadores, con lo que se configura la presencia del encubrimiento de un contratado a tiempo indeterminado.

## **1.2. Internacional**

Maldonado (2020), en su tesis para obtención del título de Magister; "La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador", de la Universidad de Cuenca, en su primera conclusión dice: "Los derechos fundamentales de las personas son sin duda la base que permite el desarrollo de la misma; y, en el ámbito laboral, los derechos fundamentales de los trabajadores deben ser considerados de la misma manera (...)".

Partiendo de la conclusión anterior, se puede decir, que en el ámbito laboral los derechos laborales, deben considerarse con la mismo fuerza o peso que los derechos fundamentales, ya que ello garantiza el respeto a asegurar el pleno goce y ejercicio de los mismos. En efecto, es inaceptable, que, habiendo leyes, y entes reguladores, se sigan vulnerando derechos laborales a través de figuras que encubren una relación laboral, toda vez que puede afirmarse que el vínculo contractual genera, derechos y obligaciones mutuas, no sólo los derechos estrictamente laborales, sino también, el ejercicio de los derechos fundamentales.

El incumplimiento de los derechos laborales, configura la vulneración de derechos laborales esenciales, como son: Derecho a percibir una remuneración mínima vital, derecho a contar con un seguro de salud, derecho a un descanso semanal, derecho a gozar del descanso vacacional remunerado, derecho a una pensión de jubilación, y el derecho a una jornada u horario de trabajo, dentro del marco legalmente establecido.



Si bien es cierto, el Derecho Laboral, es quien tutela el trabajo humano, por ende, todos los demás derechos que le asisten al trabajador, los mismos que, podemos decir que se desarrollan en un marco de desigualdad y, a consecuencia del sometimiento del trabajador, este se encuentra en una situación de desventaja en comparación del empleador. Sin embargo, para el derecho laboral existe el principio de la primacía de la realidad, el cual busca constatar los hechos reales, contra lo que se quiere mostrar, a través de documentos y demás, lo cual podría generar discrepancias entre lo que ocurre en la realidad y lo que surge de los documentos, dando por prioridad a lo primero.

Para el presente tema de investigación, se ha considerado también, la segunda conclusión, por que aporta mayor entendimiento a la luz del caso de Maldonado, quien dice: “Existe sobreprotección de los derechos fundamentales de los trabajadores, por parte de la normativa legal, lo cual repercute en la necesidad del empleador, de utilizar medios ilegales o fraudulentos, con la finalidad de conseguir un beneficio propio, (...)”.

Al respecto se afirma, que el Derecho del Trabajo, cumpliendo con su rol protector, reconoce derechos al trabajador a través de sus normas que lo regulan, compensando de alguna forma la desigualdad entre el poder de dirección del empleador y la sumisión o subordinación del trabajador. Por otro lado, en la realidad, dichas normas no siempre son cumplidas por los empleadores razón por la cual el trabajador necesita contar con mecanismos que le aseguren que su contraparte en la relación laboral cumpla con las obligaciones que dichas normas le imponen.

El incumplimiento de las normas sociolaborales, por parte del empleador, quien a través del uso de la contratación por locación de servicios, se configura en un fraude laboral, vulnerando derechos laborales explícitos, con lo cual, se configura la trasgresión de su dignidad humana, y con ello, una trasgresión implícita de los derechos

inherente a su condición de persona, lo que limita el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales, por consiguiente, fuera de la reparación por los daños laborales, que resultan en un orden indemnizables, también se hace necesario una reparación de carácter civil.

Badillo (2011), quien realizó la tesis, para la licenciatura en derecho, de la Universidad Autónoma de México, “Trabajadores contratados por honorarios y la violación a sus derechos laborales”; en su quinta conclusión, indica: “La contratación de personas que prestan servicios subordinados bajo el régimen de honorarios, no obedecen a razones de carácter presupuestal, pues es una práctica que se utiliza en el sector público y en el privado de nuestro país por lo menos desde hace tres décadas, y durante ese tiempo se han creado una serie de prestaciones para el personal, con recursos fiscales, como es el caso de seguros de vida, seguros de gastos médicos, seguros de renuncia voluntaria, entre otros. Por otro lado, existen “prestadores de servicios” que han dedicado veinticinco y hasta treinta años de su vida laboral a servir a alguna dependencia pública o empresa privada al amparo de “contrato de honorarios” y que, por su puesto, nunca podrán aspirar a los beneficios de una pensión”.

Del análisis, podemos apreciar que dicha situación no es ajena en nuestro país, muchos trabajadores, a pesar de todas las regulaciones existentes, y de los mecanismos de control estipulados por el propio estado, no ven en la realidad esa protección a sus derechos labores; una prueba contundente ha sido la que se ha vivido a consecuencia de la pandemia, siendo específicamente los trabajadores que no se encuentran bajo un contrato de trabajo de dependencia, o los que emiten recibos por honorarios o los trabajadores informales quienes han padecido severamente los impactos económicos de la pandemia, no siendo alcanzados por la protección social, es decir, no han podido

tener acceso a la protección médica o seguro social, ni acceso a sus fondos de pensiones, sienten totalmente vulnerados y vulnerables.

## **2. DESARROLLO DEL TEMA**

### **2.1. Doctrina**

La doctrina existente nos presenta las definiciones a continuación, que nos permiten entender mejor el presente trabajo de investigación:

#### **2.1.1. Derecho del Trabajo**

Son todas las normas, doctrina y principios que regulan el trabajo humano, realizado bajo dependencia y sus relaciones laborales; cabe recalcar que de acuerdo a los derechos fundamentales que le asisten al trabajador, el trabajo debe realizarse de manera libre y voluntaria, percibiendo una contraprestación. Esta regulación también alcanza a los conflictos que se deriven de esta relación laboral.

El derecho del trabajo nace para regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, sobre todo para mantener el equilibrio entre las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores (Red-DESC).

#### **2.1.2. Derechos Humanos Laborales**

No son solamente normas legales, sino también preceptos constitucionales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando se depende de una ocupación asalariada para vivir (Defensoras laborales, 2019).

Son inherentes a la persona, por el simple hecho de ser persona y trabajar; los derechos humanos laborales están ligados a los derechos: a la seguridad social, a la elección libre

de un empleo, a la protección ante un despido injustificado, a percibir un salario justo y equitativo, a las horas de trabajo estipuladas en la ley, a percibir utilidades y a la libre asociación.

### **2.1.3.Principios del Derecho del trabajo<sup>1</sup>**

#### a) Principio de primacía de la realidad

El principio establece que en caso de existir divergencia entre los hechos constatados o reales y lo declarado o pactado en los documentos o en las formalidades entre las partes, se debe dar preferencia a lo que haya ocurrido en la realidad.

Este principio tiene como soporte al principio protector del Derecho Laboral, el cual busca en todo momento proteger al trabajador, ya que es la parte más sensible de a relación contractual.

#### b) Principio de indubio pro operario

Es cundo ante el dilema de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico, el Juez deberá optar por la interpretación que le sea más beneficiosa al trabajador.

#### c) Principio de igualdad de trato y no discriminación

En el ámbito laboral, se refiere al respeto a que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo y de un trato digno durante el empleo. Es decir, no debe existir ningún tipo de discriminación laboral a un trabajador por razón

---

<sup>1</sup> Montoya, Lesly. Los principios del Derecho de Trabajo en la jurisprudencia nacional (2019). Boletín informativo laboral. Recuperado de [cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](http://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)

de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio pretende evitar que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y las leyes vigentes en su propio perjuicio; siendo el trabajador, considerado como la parte más débil de la relación laboral. Por este principio los derechos y beneficios adquiridos en condición de trabajador reconocido y dentro del marco de la legalidad, son irrenunciables.

e) Principio de legalidad

Este principio, establece los límites a la potestad sancionadora del empleador, exigiendo que al sancionar las faltas y al determinar prohibiciones, estas deberán ser dentro de la legalidad, es decir, tiene que estar tipificadas en la norma.

f) Principio de inmediatez

Este principio regula los plazos, estableciendo que deberá aplicarse un plazo inmediato y razonable, que se encuentra tipificado en la ley, entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador, y en lo que conlleva las investigaciones y el momento en que se inicia el procedimiento de verificación y se le impone la sanción disciplinaria.

g) Principios de razonabilidad y proporcionalidad

Principio que proporciona los mecanismos de control del abusivo uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas injustas, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de justicia e igualdad, y dentro del marco de proporcionalidad, evitando todo rasgo de

arbitrariedad. Todo dentro del marco de la legalidad y de las facultades concedidas como empleador.

#### h) Principio de continuidad

Es el principio que establece los tiempos de contratación laboral, a fin de proteger ante un despido injustificado, es decir, existe plazos regulados por la ley que dependen del tipo de contratación, que establecen periodos máximos de contratación, con lo que se alcanza protección al trabajador de un despido injustificado, siendo solo despedido por causa justa estipulado claramente en la ley.

La aplicación de estos principios garantiza el respeto a los derechos laborales, propiciando el acceso a la justicia social, que es necesaria para la buena convivencia del empleador y trabajador.

## **2.2. Legislación**

Para esclarecer nuestra investigación es necesario definir algunos conceptos tratados, regulados en nuestra legislación, que nos vislumbraran claramente la vulneración de los derechos esenciales laborales:

### **2.2.1. Derechos laborales con reconocimiento Constitucional<sup>2</sup>**

- Derechos Fundamentales de la Persona

Artículo 15. “A trabajar libremente, con sujeción a ley”.

---

<sup>2</sup> Constitución Política del Perú, 1993

El trabajador es libre de elegir el trabajo que mejor le convenga, con el cual se sienta identificado y le permita alcanzar un desarrollo, todo ello dentro del marco de la ley que lo regula.

- De los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 22° y artículo 23° de la nuestra carta magna.

En los artículos indicados línea arriba, se manifiesta que el trabajo es objeto prioritario de atención del estado, siendo explícito en indicar que no existe ninguna relación contractual que limite el ejercicio de los derechos fundamentales, sobre todo el del derecho al trabajo, mediante el cual se busca el bienestar social del trabajador, además siendo un trampolín para alcanzar el bienestar social de él y de su familia.

Artículo 24°: en relación al derecho de percibir una remuneración equitativa

Artículo 25°: en relación al derecho a una jornada diaria en el marco de la ley

Artículo 26°: en relación a los principios que le asiste, como: igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de derechos, e interpretación favorable.

Artículo 27: en relación a la protección contra el despido.

Los artículos líneas arriba de nuestra Carta magna, garantizan los derechos laborales que corresponden por el simple hecho de ser persona, los cuales nos permiten el libre desarrollo laboral que corresponde, y que la constitución nos garantiza.

En el presente trabajo de investigación, se ha podido constatar la vulneración de nuestros derechos constitucionales, según el artículo 26°, mediante la contratación por locación de servicios, se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades y la

irrenunciabilidad de nuestros derechos laborales, y de acuerdo al artículo 27° a la protección contra el despido injustificado,

Podemos decir que el trabajo es un derecho constitucional, protegido. El cual tiene una dimensión de libertad y una dimensión prestacional.

Que, para los casos tratados, no cumple con su fin protector, toda vez que los derechos son vulnerados, sin que por sí sola la ley se manifieste, es decir, si el trabajador no toma la iniciativa al exigir el cumplimiento de sus derechos, exigir ese trato digno que tanto refiere la constitución, pueden pasar años sin que se tome acción correctiva, hasta que la Sunafil, pueda tomar acción.

### **2.2.2. Locación de Servicios**

Según artículo No 1764, mediante la locación de servicios, el locador presta sus servicios en forma libre e independiente, sin sumisión al comitente, desde su domicilio, sin obligación de cumplir con un horario de trabajo ni asistencia al centro laboral, salvo para algunas coordinaciones o para la entrega de los servicios contratado, recibiendo un pago por los servicios realizados.

EL contrato de Locación de servicios, es una modalidad contractual, mediante el cual, una persona llamada locador realiza determinados servicios, de manera libre, a favor de otra persona, denominada comitente, siendo regulado dentro del marco del derecho civil. Se deben cumplir con lo siguiente:

- El locador determina el modo y forma de realizar su servicio.
- El locador hace uso de sus herramientas de trabajo requeridas
- El locador determina el momento para realizar el servicio, sin perjuicio de exceder el plazo pactado con el comitente, no sujetándose a un control, ni jornada de trabajo



### **2.2.3. Contrato de Trabajo**

En relación a los contratos de trabajo y su definición de acuerdo al decreto legislativo N° 728, artículos 37°, 38° y 39, podemos decir que, son acuerdos de partes, por lo cual una persona natural (trabajador), se obliga a prestar un servicio personal y directo a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo dependencia o subordinación, además de percibir una prestación económica (remuneración).

Este acuerdo de partes puede ser escrito o verbal, dependiendo la modalidad contractual, a diferencia del contrato por locación de servicios, el trabajador se obliga a prestar su servicio en el domicilio de la empresa, además de cumplir con un horario de trabajo y de respetar las reglas de conducta por el empleador imponga.

### **2.2.4. Elementos del contrato de trabajo**

Los elementos que presumen la existencia de una relación laboral de dependencia son:

- a) Subordinación. Se refiere a la condición del trabajador, de estar sujeto a las disposiciones y directrices del empleador. Algunos indicios para determinar la subordinación, que se pueden apreciar son las sanciones (por tardanza o inasistencias), establecimiento de funciones laborales a través de correos electrónicos, la supervisión del trabajo realizado, el uso de tecnologías para el control del cumplimiento de funciones, proporcionar las condiciones de trabajo necesarias para el desarrollo del trabajo, como computadoras, uniformes, fotochecks, etc.
- b) Prestación personal de servicios. Se refiere a la labor propiamente dicha, la misma que se sintetiza en tareas o funciones que va a realizar el trabajador en forma directa y exclusiva en beneficio del empleador, quien es el que le asigna dichas tareas.

- c) Remuneración. Viene a ser el derecho de recibir un pago económico, de libre disposición, como consecuencia del servicio prestado en forma subordinada y dependiente.

#### **2.2.5. Derechos Laborales vulnerados por la contratación fraudulenta**

- a) Derecho a suscribir un contrato de trabajo, donde formalice su relación laboral, con lo que se protege del despido arbitrario o injustificado. En dicho contrato se especificarán todas las condiciones del trabajo, así como las directrices a las cuales se obligará a cumplir y respetar, además todo lo referente a la forma de pago y el tratamiento de las medidas disciplinarias.
- b) Derecho a ser registrado en la planilla electrónica de la empresa, correspondiéndole recibir su constancia de inscripción.
- c) Derecho a trabajar no más de 8 horas diarias o máximo 48 horas semanales, es decir a la jornada máxima laboral de acuerdo a ley.
- d) Derecho al descanso semanal obligatorio remunerado.
- e) Derecho a percibir una remuneración mínima vital, es decir, de acuerdo a la naturaleza del puesto que desempeñará, no podrá percibir por las labores realizadas de manera mensual un monto inferior al sueldo mínimo vital, regulado y establecido por la norma.
- f) Derecho a destinar un tiempo de refrigerio, no siendo este parte de la jornada laboral.
- g) Derecho a percibir Asignación familiar, si tiene hijos menores a 18 años, y si se encuentran estudiando sus estudios superiores, seguirán percibiendo hasta los 24 años.

- h) Derecho al goce de vacaciones remuneradas anuales, Se adquiere el derecho después de un año de labor. El trabajador puede solicitar la fecha de goce, pero dependerá del empleador la decisión final.
- i) Derecho al pago de Gratificaciones. En los meses de Julio y diciembre.
- j) Derecho al pago de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS). El empleador se encuentra obligado a realizar los depósitos CTS, en los meses de mayo y noviembre.
- k) Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, siendo que el empleador está obligado a tomar las medidas que garanticen la integridad de los trabajadores.
- l) Derecho a la licencia pre y post natal
- m) Derecho a la licencia por paternidad
- n) Derecho a participar de la distribución de utilidades. En el caso que la empresa genere utilidades, se obliga a distribuirlo con sus trabajadores.
- f) Derecho a la libre Asociación, la sindicación, huelga y negociaciones colectivas.

#### **2.2.6. Sanciones por incumplimiento a las normas laborales**

El estado a través de sus organismos de control, en materia laboral, como son la Sunafil, y dentro del marco de la legalidad, aparte de tener facultades fiscalizadoras y de control, también esta facultado a imponer sanciones por el incumplimiento de las normas sociolaborales.

El presente cuadro ejemplo, actualizado con el valor de la UIT 2022 (4,600), pretende ser informativo, respecto a cuanto representaría la sanción pecuniaria que se le impondría a un empleador por un trabajador que mantiene una condición laboral fraudulenta.

**CUADRO DE SANCIONES POR NO REGISTRAR A UN LOCADOR EN PLANILLA**

N	NORMA LEGAL	RESUMEN INFRACCIÓN	GRAVEDAD	TRABAJADORES AFECTADOS	SANCIÓN	MULTA
1	Artículo 25.20 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No registrar en Planilla a un trabajador	Muy Grave	1	2.63	S/ 12,098.00
2	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pago de gratificación	Grave	1	1.57	S/ 7,222.00
3	Artículo 24.4 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pago de bonificación extraordinaria	Grave	1	1.57	S/ 7,222.00
4	Artículo 24.5 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No depósito de CTS	Grave	1	1.57	S/ 7,222.00
5	Artículo 23.2 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No entrega de liquidación de CTS	Leve	1	0.25	S/ 1,150.00
6	Artículo 25.6 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No pago de vacaciones	Muy Grave	1	2.63	S/ 12,098.00
7	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No registrar en un sistema de salud	Grave	1	1.57	S/ 7,222.00
8	Artículo 44 del Decreto Supremo 019-2006-TR	No registrar en un sistema de Pensión	Grave	1	1.57	S/ 7,222.00
<b>MONTO TOTAL</b>						<b>S/ 61,456.00</b>

Figura 1. Multas laborales en una inspección laboral, actualizado 2022. Tomado del Peruano D.S. 008-2020-TR

### 2.2.7. Fraude

Según la RAE, fraude es toda acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete. (RAE, 2021).

### 2.2.8. Fraude a la ley

Es aquella argucia, con la cual se disfraza una situación jurídica para que parezca otra y así conseguir una finalidad, aparentemente lícita al amparo de una norma, que le da un grado de legalidad, pero en realidad conseguimos una finalidad distinta al que otra norma pretendía.

En el ámbito laboral se cumplen las figuras de encubrimiento o fraude a la ley, toda vez, que algún empleador, decide contratar a un trabajador, bajo una modalidad distinta a la que le corresponde, justificando su accionar, en su deseo factico de reducir costes laborales y tributarios, es decir hacen uso de la figura de contratación del trabajador

independiente y autónomo, bajo la modalidad de contrato por locación de servicios, encubriendo un contrato de trabajo de dependencia y subordinación, infringiendo así las normas laborales y la seguridad social.

### **2.3. Jurisprudencia**

La jurisprudencia consultada, respecto al encubrimiento de la relación laboral:

De acuerdo a la Resolución N° 026-2021-Sunafil, respecto a la presunción de una relación laboral subordinada, en su numeral iv, “Señala además, que la jurisprudencia constitucional y judicial, en cuanto a la aplicación del principio de la primacía de la realidad en casos idénticos, (...) , requiere el que se deba verificar la existencia de una relación de trabajo entre las partes, para lo cual resulta indiscutible la aplicación del principio de la primacía de la realidad (...).”

En la jurisprudencia tratada por el Autor, se deja constancia que, habiendo partido de una verificación de los hechos, lo cual es sustentado con las actas de inspección, -incluidas en el expediente-, siendo enfático en indicar, que, en aplicación de Principio de la Primacía de la realidad, como herramienta que le proporcionan la legalidad, que le permite la constatación de la realidad conjuntamente con los documentos que la sustentan, dando preferencia a los hechos constatados. También es importante recalcar que se indicó la realización de una comparación entre la jurisprudencia existente para contrastar otros hechos con igual similitud, y así poder dar un veredicto más acorde a la justicia. Concluyendo en la sentencia, su reafirmación en la configuración del encubrimiento de la relación laboral por parte del empleador, lo que conlleva al incumplimiento de los derechos laborales, es decir a un fraude laboral.

Partiendo del análisis sólo, desde la afectación del trabajador, podemos indicar que resulta controversial, que se tenga que llegar al tribunal, para confirmar lo que fue constatado en situ, por el ente fiscalizador, y muy a pesar de las negativas del empleador. Es recurrente la poca valoración que se le da al tiempo del proceso, sobre todo en relación al trabajador, que muchas veces se llega al agotamiento psicológico, situación que es generada por la disyuntiva del enfrentamiento laboral entre las partes, adicional a ello, también el gasto económico que representa seguir el proceso.

De la casación laboral N° 2780-2018 San Martín, respecto al reconocimiento del vínculo laboral y otro, señala “Conforme a lo expuesto, este Colegiado Supremo concluye que en aplicación del principio de primacía de la realidad, la relación contractual existente entre el actor y la entidad emplazada (...), es de naturaleza laboral bajo el régimen de la actividad privada por concurrir los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que en atención a ello, corresponde reconocerle todos los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

En la presente casación, se pueden dilucidar, que a través de los hechos constatados durante el proceso de verificación, -documentos y actas de inspección que figura en autos- mediante el cual se validan esos mismos hechos; lo primero que se ha tomado en cuenta en el análisis, es la existencia de los elementos que sustenta una relación laboral, de acuerdo a lo indicado por la ley, Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento, donde se describe que es la relación contractual y cuáles son los elementos necesarios, para que configuren en un contrato laboral, como son: Prestación personal, pago por la prestación y subordinación, de lo actuado, se ha comprobado la existencia de cada elemento, en primer lugar, luego de la constatación de los hechos in situ, en el mismo contrato, en una de sus cláusulas se especificaba que el trabajador debía realizar el trabajo personalmente,

no pudiendo delegar a un tercero, con ello, se comprobó la existencia del primer elemento, luego, se comprobó que el trabajador percibía prestaciones económicas por sus servicios, comprobándose así el segundo elemento, en cuanto al último elemento, se evidenció, el sometimiento del trabajador a la autoridad del empleador, la misma que estaba consignada en una de las cláusulas del contrato de locación de servicios, para ser exactas en la quinta, donde se le indicaba al trabajador, quien daría el visto bueno al cumplimiento de su trabajo y a quien tendría que entregarle sus informes, corroborándose con ello su condición de dependiente, por tanto, con la presencia de los tres elementos, se configura la existencia de un contrato laboral, por consiguiente, la desnaturalización del contrato por locación de servicios, evidenciando la intención de encubrir una relación de trabajo.

Igualmente, el trabajador, posterior a estar bajo la modalidad contractual indicada anteriormente, suscribió contratos administrativos de servicios, o contratos CAS, que quedaron desnaturalizados, por haber mantenido una relación de dependencia previamente, y esto en función al acuerdo en el II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral.

Por otro lado, cabe recalcar que el derecho del trabajo, tiene por objeto tutelar los derechos de los trabajadores, quienes son la parte blanda entre la relación trabajador – empleador, siendo que el empleador tiene la capacidad directriz, además de poseer una ventaja económica, en muchas ocasiones, valiéndose de esa condición, comete abusos en perjuicio del trabajador, sobre todo al no reconocerle sus derechos laborales, que le asisten según lo indica la norma.

En la casación laboral N° 321-2017 Lima, respecto al reconocimiento del vínculo laboral y otros, señala: “Infiriéndose, por tanto, que, en el presente caso, se configuran los

elementos de una relación de carácter laboral, y por aplicación del principio de primacía de la realidad se debe entender como un contrato de trabajo, debido a la simulación y fraude por parte de la emplazada (...)'.

De la presente casación, luego del análisis, podemos precisar, que para determinar la existencia de un contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad, se hace necesario constatar los hechos, y en esta disyuntiva, se le da importancia a lo que ocurre en la práctica, es decir a lo que ocurre en la realidad, más de los que las partes hayan acordado en forma expresa, también es importante indicar, que para la existencia de un contrato laboral deben concurrir los tres elementos accesorios, la falta de uno de ellos, deviene en una relación jurídica diferente a lo que protege el derechos laboral.

Siendo que se pretendía encubrir una relación laboral a través de una prestación del servicio, como lo muestra la existencia de un contrato por locación de servicios, regulado por el código civil, es relevante explicar que uno de los requisitos que debe cumplir el locador, es la independencia de funciones, lo cual no se da, en el presente caso, toda vez, que se ha podido confirmar la prestación de los servicios personales, por la emisión de recibos por honorarios, y las constancias de depósito de compensación por tiempo de servicios, además de ello, la demandada no ha negado el servicio pagado, quedando confirmando dos elementos esenciales, requeridos para la configuración de un contrato de naturaleza laboral, como son la prestación de servicios personales y la contraprestación económica por el servicio realizado, en relación el tercer elemento, la subordinación, uno de los más importante, para configurar la existencia de un contrato de dependencia, se pudo demostrar con la validación de los hechos y con lo que se indica tanto en el contrato de servicios, como en los recibos por honorarios, presentados como prueba, como toda vez, que los servicios personales realizados por el locador, están



relacionados directamente con la actividad principal de la empresa, adicional a ello, la empresa siendo la portadora de la carga de la prueba, no ha presentado prueba en contrario.

Por lo tanto, de los hechos analizados, que los servicios prestados por el locador, nos eran libre ni autónomas, configurándose el incumplimiento de los derechos laborales, en pretensión de encubrir una relación laboral, es decir al fraude laboral, por lo tanto, corresponde resarcir al trabajador, con beneficios laborales no recibidos, los cuales tiene que ser abonados, según lo establece en este fallo.

#### **2.4. Tratados**

Tratados y convenios suscritos el Perú, en virtud del artículo 55° y la cuarta disposición final, de nuestra carta magna, correspondiéndole velar por el cumplimiento de los derechos enmarcados en dichos tratados, especialmente los derechos laborales:

a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos

Se consigna en los artículos 22°, 23° y 24° los siguientes derechos reconocidos:

- Reconocimiento al derecho al trabajo
- Elegir libremente un trabajo de su elección
- Condiciones laborales dentro del marco de su dignidad
- Protección contra el despido injustificado
- Salario justo y equitativo
- Descanso remunerado
- Goce de vacaciones
- Seguridad social
- Asociarse sindicalmente.

b) El Pacto internacional de los derechos económicos sociales y culturales

En su artículo 7, refrenda el derecho al goce de condiciones laborales equitativas, a un salario justo, a ser promovido en el ámbito laboral, a descanso laborales pagados, al goce de vacaciones, a sindicalizarse y a formar federaciones.

c) Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto De San José)

En sus artículos 16 y 26 respectivamente; se garantiza el derecho a asociarse libremente, al respecto a los derechos laborales y al desarrollo progresivo como consecuencia del trabajo.

d) Convenios OIT

Los siguientes convenios fueron firmados:

- Sobre trabajo forzoso y su abolición
- Sobre libertad y protección sindical
- Sobre negociación colectiva
- Sobre discriminación de empleo y ocupación
- Sobre inspecciones de trabajo
- Sobre políticas de empleo
- Sobre consulta tripartita en materia laboral
- Sobre horas de trabajo remuneradas
- Sobre protección de maternidad
- Sobre accidentes de trabajo
- Sobre vacaciones pagadas
- Sobre seguridad social
- Sobre negociaciones colectivas

e) Tratados de libre comercio, con acuerdos en materia laboral:

➤ Tratado de libre comercio Perú – Estados Unidos

Mediante el presente TLC, se protege y garantiza el cumplimiento de los derechos: a la libre asociación, a la negociación colectiva, a prohibir toda forma de trabajo forzoso, a prohibir el trabajo infantil, a fomentar el respecto salario mínimo digno, a respetar las horas de trabajo y a la seguridad y salud ocupacional.

➤ Tratado de libre comercio Perú – Canadá

Este TLC, reconoce y protege el derecho a: la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga, a la eliminación del trabajo forzado, a la abolición efectiva del trabajo infantil, a la eliminación de toda forma de discriminación respecto al empleo y la ocupación, a condiciones dignas de trabajo, al salario mínimo, al respeto a las horas de trabajo, a la seguridad y salud en el trabajo, a la protección de los trabajadores inmigrantes.

➤ Tratado de libre comercio Perú – Efta

Reconoce el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios incluidos en los convenios de la OIT.

## CONCLUSIONES

1. Del desarrollo del presente trabajo de investigación, podemos concluir que, de los casos evaluados materia del análisis, ha quedado demostrado que las empresas que actúan con argucias laborales, son en su mayoría empresas del estado, las mismas que incurren en fraude a la ley.
2. A pesar de todos los recursos legales que nos ofrece la norma en materia laboral, aún es insipiente el control que puede ejercer el ente regulador sobre los tantos empleadores públicos y privados, a fin de reducir la mala praxis del fraude laboral.
3. En su mayoría, los contratos de locación de servicios, encubren una relación laboral, toda vez, luego de verificarse los hechos se llega a comprobar que se cumplen los requisitos necesarios para la existencia de un contrato de trabajo dependiente, como son: prestación de servicio personal, pago por el servicio prestado y subordinación.
4. Los contratos por locación de servicio, regulados por el derecho civil, cumplen un objetivo específico, no son ni mejores ni peores, sólo hay que usar esa modalidad contractual, cuando las condiciones lo ameriten, y en el marco de la ley que los regula.
5. Comprobar los hechos en la vida real contra los acuerdos o pactos que hayan podido tener las partes (trabajador - empleador), y ante posibles disyuntiva que puedan darse en la relación, se da prioridad a elegir lo constatado en la realidad, es muy útil para los fiscalizadores, porque facilitan su labor, y les permiten constatar la verdad, además de le posibilita una actuación dentro de la justicia, todo ello a razón de la aplicación del Principio de la Primacía de la realidad.
6. Los trabajadores que aceptan sutilmente las condiciones ofrecidas fueran del marco de la legalidad, lo hacen muchas veces por desconocimiento de los derechos laborales que les asiste,

o por necesidad de percibir ingresos, o por la falta de empleo o porque falsamente creen que es mejor recibir ingresos líquidos, sin aplicación de descuentos (descuentos por sistema de pensiones), no dándose cuenta de que lo que pierden, resulta mayor, ya que son muchos beneficios laborales no percibidos que afectan colateralmente a sus familias.

7. En su mayoría, los procesos judiciales analizados, los cuales han reafirmado el fraude laboral y por consiguiente la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, han llegado hasta la última instancia, el tribunal constitucional, quien ha reafirmado lo que los fiscalizadores ya habían sancionado, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, es decir, que ante la negativa del empleador de reconocer sus incumplimientos, hay un afán de dilucidar el proceso, es por ello que en defensa de sus derechos tiene que llegar hasta el tribunal, muchas veces logrando agotar a la parte demandante.

### **APORTE DE LA INVESTIGACIÓN**

1. A la luz de toda la información que se maneja en el presente trabajo de investigación, la cual está conformada por la doctrina, las leyes y las jurisprudencias, se deja evidencia, de los muchos beneficios laborales que se pierden, cuando aceptamos una relación contractual que no responde a la naturaleza de la labor que vamos a desempeñar, por lo tanto, debemos en primer lugar ilustrarnos, y a partir de ahí, respetar los derechos laborales que le asisten, sabiendo que son irrenunciables. Dejar de percibir sus beneficios laborales, no solo afecta al trabajador en cuestión, sino también a su familia.
2. También se dejar en claro, que el empleador, cualquier sea su naturaleza, público o privada, tiene una afectación en el marco de reparación civil y tributaria.

3. Infringir las normas sociolaborales tiene un costo alto para el empleador, que, si lo analiza bien, es mejor cumplir con las normas, ya que ello nos lleva muchos beneficios, no sólo económicos, sino también sociales y productivos.

### **RECOMENDACIONES**

1. A los empleadores, que usen las modalidades contractuales de acuerdo a sus necesidades laborales, respetando el derecho de los trabajadores y respetando las normas.
2. A los entes reguladores, sigan aplicando el principio de la primacía de la realidad según corresponda, además, haciendo uso también del principio de inmediates, para dar respuesta inmediata ante cualquier conflicto laboral que se suscite, y no simplemente se agote por el cansancio de las partes.
3. Infórmense tanto trabajador como empleador, para tomar decisiones respecto a la modalidad de contratación, siempre de acuerdo a sus necesidades, no siempre ahorrar costos a costa de no cumplir con los derechos de los trabajadores, representan ganancia, un trabajador que no tiene seguridad, que percibe un salario justo, es un trabajador que no es feliz, que vive preocupado y que no se identifica con los objetivos de la empresa, por lo tanto no se alinea, entonces no produce lo esperado, lo que conlleva a no generar la utilidad esperada.
4. Cuando hablemos de derechos laborales, no sólo pensemos en el trabajador, que si bien es cierto, y así lo especifica la ley, es la parte más débil de la relación de trabajo, pensemos en sus familias, pensemos en la sociedad.

5. Debería haber mecanismos o figuras legales que ante un conflicto laboral, con intervención del ente regulador, es decir la Sunafil, y habiéndose confirmado la falta, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, y ante la negativa del empleador de ponerse a derecho, por lo que el trabajador ejerce su derecho y recurre a los juzgados para que le hagan justicia, pero encuentran una dilatación del proceso, que muchas veces los agota y los hace desistir, por todo lo que conlleva y los gastos ocultos que tiene que asumir, es por ello que debería haber algún mecanismo que simplemente permita, que ante los hechos dilucidados, confirmen la sentencia, puesto que dentro de la inspección laboral ya se han ventilado todos los recursos y todas las pruebas, pueden existir algunos nuevos elementos pero no cambiaran la esencia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteaga Carhuapoma, C.E. (2021). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad del Callao. (Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma). Recuperado de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3846/DER-T030\\_71709035\\_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3846/DER-T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Badillo Tamayo, I.F. (2017). Trabajadores contratados por honorarios y la violación a sus derechos laborales. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México). Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/438172>
- Carrasco Contreras, M.A. (2020). Contratos de locación de servicios como fraude laboral en la gerencia Sub-regional de Cutervo, año 2018. (Tesis de grado, Universidad de Sipán). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8012/Carrasco%20Contreras%20Mar%20Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código Civil Peruano. 2021 Ed.  
Constitución Política del Perú. 1993
- Maldonado Ordoñez, P.O. (2020). La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador. (Trabajo de titulación magister, Universidad de Cuenca). Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20Derecho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf>
- Montoya, L. (agosto, 2019). Principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Boletín informativo laboral N° 92. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)



Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea].

<<https://dle.rae.es>> [04/02/2022].

Red-Desc. El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores. <<https://www.escribnet.org/es/derechos/trabajo>> [04/02/2022].

Ugarte Cataldo, J.L. (2004). El nuevo derecho del trabajo. Encubrimiento laboral.

[Books.google.com.pe/book?id=ov12](https://books.google.com.pe/book?id=ov12)