



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIA POLÍTICA**

Trabajo de Suficiencia Profesional

El principio de primacía de la realidad en las modalidades formativas laborales.

Caso Orden de Inspección Nro. 0000030683-2022-SUNAFIL/ILM

**Para optar el Título Profesional de
Abogado**

Presentado por:

Autor: Amacifuen Fasabi, Edwin


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8687-8879>

Asesor: Dr. Oruna Rodríguez, Abel Marcial

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6380-1014>

Lima – Perú


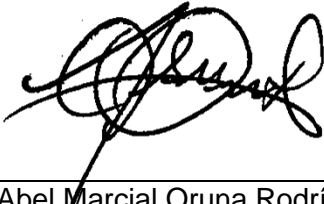
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Edwin Amacifuen Fasabi, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico “EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES. CASO ORDEN DE INSPECCIÓN NRO. 0000030683-2022-SUNAFIL/ILM”, Asesorado por el docente: Abel Marcial Oruna Rodríguez DNI: 07966332 ORCID: 000-0001-6380-1014 tiene un índice de similitud de QUINCE (15 %) con código verificable oid:14912:242698116 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

	
Edwin Amacifuen Fasabi FIRMA Y NOMBRE ESTUDIANTE	Abel Marcial Oruna Rodríguez FIRMA Y NOMBRE DOCENTE

Lima, 21 julio de 2023

Índice de Contenido

Carátula.....	1
Índice de Tablas	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimientos:.....	5
Resumen.....	6
Abstract.....	6
I.- Introducción	7
II.- Presentación del caso jurídico	9
III.- Discusión	16
IV.- Conclusiones	17
Referencias.....	18
Anexos.....	23

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla I. Matriz de Categorización o Apriorística	14
Tabla II. Resultados	15

Dedicatoria

De manera especial a mis padres Pedro Amasifuén y Nora Fasabi, así como a mi suegra Marina Loa y mi novia Carla Alarcón; quienes fueron los principales cimientos para la construcción de mi vida profesional, al sentar en mí las bases de responsabilidad, deseos de triunfar y superación.

Agradecimientos:

A mi asesor de Trabajo de Suficiencia Profesional Dr. Abel Marcial Oruna Rodríguez, por la confianza, apoyo y orientación durante todo este tiempo.

**EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LAS MODALIDADES
FORMATIVAS. CASO ORDEN DE INSPECCIÓN Nro. 0000030683-2022-
SUNAFIL/ILM**

**The Principle Of The Primacy Of Reality In Training Modalities. Case
Inspection Order No. 0000030683-2022-SUNAFIL/ILM**

**Línea de investigación: Sociedad y Transformación digital
Sub línea de investigación: Derecho civil, penal, administrativo
Amasifuen Fasabi Edwin, a2023800422@uwiener.edu.pe, 0009-0002-8687-8879
Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Norbert Wiener**

Resumen:

La modalidad formativa fue creada con el propósito de capacitar al estudiante e introducirlo al mercado laboral; no obstante, no se ha logrado este avance, ya que los formadores priorizan la productividad comercial, en lugar de la preparación educativa y tecnológica del estudiante para su adaptación en el trabajo. El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del principio de primacía de la realidad en las modalidades formativas laborales. Se aplicó el método inductivo, enfoque cualitativo, paradigma interpretativo-hermenéutico, tipo de estudio de caso y diseño no exploratorio; mediante el uso de la técnica de análisis documental y la aplicación de la Ficha documental electrónica. Los resultados han permitieron identificar un caso que se contrastó con la teoría y posición de diversos autores en el que se reveló que el principio de primacía de la realidad posibilita el juicio y penalización de la desnaturalización de los requisitos de la modalidad formativa laboral. Por tal motivo, se ha concluido, que el principio de primacía de la realidad influye en las modalidades formativas laborales, así como las normas influyen en las modalidades formativas laborales.

Palabras clave: Relaciones laborales, formación laboral, principio de primacía de la realidad, modalidad formativa.

Abstract:

The formative modality was created with the purpose of training the student and introducing him/her to the labor market; however, this progress has not been achieved, since the trainers prioritize commercial productivity, instead of the educational and technological preparation of the student for his/her adaptation at work. The objective of this research was to determine the influence of the principle of primacy of reality in labor training modalities. The inductive method was applied, qualitative approach, interpretative-hermeneutic paradigm, case study type and non-exploratory design; through the use of the documentary analysis technique and the application of the electronic documentary file. The results have allowed the identification of a case that was contrasted with the theory and position of several authors in which it was revealed that the principle of primacy of reality makes possible the judgment and penalization of the denaturalization of the requirements of the labor formative modality. For this reason, it was concluded that the principle of the primacy of reality influences the labor training modalities, just as the norms influence the labor training modalities.

Keywords. Labor relations, labor training, principle of primacy of reality, training modality.

I.- Introducción

En países como Alemania y Dinamarca la modalidad formativa se ha integrado al plan educativo universitario para promover la empleabilidad; por ello, los estudiantes durante tres años asisten el 30% del tiempo a la universidad y el 70% al centro de formación laboral (Mulder et al., 2015). En Estados Unidos, más del 60% de los participantes de la modalidad formativa son empleados (National Association of Colleges and Employers, 2021).

En Italia, la modalidad formativa no es remunerada, se realiza en condiciones precarias e inseguras que contribuyen a la inestabilidad laboral (Turci, 2022). Asimismo, en España, ha sido objeto de fraude y precarización laboral; el sector privado ha utilizado a los universitarios como empleados (Abad, 2022).

En Argentina, la modalidad formativa se realiza en condiciones precarias siendo objeto de fraude; el sector público ha obligado a los practicantes a desempeñar funciones de los empleados, sin recibir la remuneración correspondiente (López, 2021). En Brasil, ha sido utilizada por las empresas y el sector público de manera fraudulenta, para disfrazar el uso de mano de obra barata sin carga social, afectando los derechos y la seguridad social de los estudiantes (Rangel et al., 2020).

En Perú, entre 2018 y 2020 se han sancionado 99 infracciones laborales, por el incumplimiento de las condiciones de la modalidad formativa (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2020), debido a que el sector público y privado ha concebido la modalidad formativa, como el eslabón final de la cadena productiva, normalizando el abuso laboral (Vázquez, 2020). Asimismo, existe una falta de involucramiento de los centros universitarios para velar por el cumplimiento de la modalidad formativa; así como falta de inspección y verificación para prevenir el abuso por parte de Sunafil (Lora, 2020).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2022) en el año 2021, existieron aproximadamente 42,935 beneficiarios de la modalidad formativa, de los cuales el 45% fueron prácticas preprofesionales y el 34% profesionales.

En ese contexto, se planteó el caso donde el beneficiario de la modalidad formativa realizó funciones diferentes a las señaladas en el convenio, las cuales corresponden a un profesional con mayor experiencia; así como ejecutó horas extras de trabajo, capacitó al nuevo jefe del área antes de finalizar su contrato, entre otras. Asimismo, no recibió formación profesional en la carrera y funciones para las que fue contratado, toda vez, que el demandante era el único personal del área legal.

Sobre el diagnóstico, como afirma Izaga (2018) el principio de primacía de la realidad se aplica para solucionar los conflictos laborales, cuando los empleadores incurren en conductas fraudulentas que desnaturalizan los acuerdos contractuales. Igualmente,

Gamonal y Rosado (2019) sostienen que la Ley prioriza la primacía de los hechos sobre lo declarado en las formas.

Sobre el pronóstico, se observa que algunas empresas privadas incumplen las exigencias de la modalidad formativa; lo cual exige un mayor control de los órganos jurisdiccionales (Carbajal, 2022). Según el MTPE (2022) en los últimos cinco años, los convenios formativos se redujeron en 14%; siguiendo esa tendencia para el periodo 2023 a 2026, se pronostica una reducción del 35% de convenios formativos.

El Trabajo de suficiencia profesional es importante porque resalta la priorización de los hechos de la realidad, sobre los lineamientos de la formalidad del convenio de las modalidades formativas. Cuando se desnaturalizan los acuerdos de la modalidad formativa, se afectan los derechos del ordenamiento laboral jurídico; por lo cual, La Ley reconoce que los hechos modifican la relación laboral y prevalecen sobre los acuerdos formales. Por lo cual, como afirma Carbajal (2022) se requiere de un análisis dirigido a establecer una regulación que especifique los principios del derecho en materia formativa y laboral, con la finalidad de prevenir perjuicios graves a los derechos de los beneficiarios.

El Trabajo de suficiencia profesional se justifica de forma teórica como señala Chávez (2019) porque atiende dos conceptos, como el principio de primacía de la realidad y la modalidad formativa laboral, que sirven de fundamento para desarrollar el caso expuesto. Asimismo, se justifica de manera práctica como afirma Cruzado (2020) porque muestra que el derecho laboral peruano reconoce con contundencia los hechos de la realidad sobre la formalidad; a través de la aplicación de la Ley N.º 28518 (2005) es posible identificar cada uno de los aspectos que forman parte de la desnaturalización del convenio de la modalidad formativa. Igualmente, se justifica de modo metodológico como menciona Carbajal (2022) porque aplica la modalidad del Estudio de Caso Jurídico, con la finalidad de exponer los hechos de un caso particular y su evolución en base al uso de argumentos legales.

Al respecto, se plantea como problema general ¿cómo influye el principio de primacía de la realidad en las modalidades formativas laborales?; y como problemas específicos ¿cómo influyen las normas en las modalidades formativas laborales?; ¿cómo influyen las prácticas en las modalidades formativas laborales?; ¿cómo influyen los vínculos laborales en las modalidades formativas laborales?; y, ¿cómo influye el principio de primacía de la realidad en la preparación educativa de las modalidades formativas laborales?

Como objetivo general se presenta: determinar la influencia del principio de primacía de la realidad en las modalidades formativas laborales; y como objetivos específicos: determinar la influencia de las normas en las modalidades formativas laborales; determinar la influencia de las prácticas en las modalidades formativas laborales; determinar la influencia de los vínculos laborales en las modalidades formativas laborales; y, determinar

la influencia del principio de primacía de la realidad en la preparación educativa de las modalidades formativas laborales.

II.- Presentación del caso jurídico

2.1.- Antecedentes

Pérez del Prado (2022) sugiere evaluar las reformas a la regulación de la modalidad formativa en España para recuperar los derechos laborales perdidos. Por vía de la metodología cualitativa y estudio de caso, observó como resultados que la contratación formativa de los estudiantes es una pieza clave para el desempeño eficiente del mercado laboral; concluyendo que las reformas legislativas no han sido eficientes jurídicamente para el beneficio de los estudiantes, ya que en algunas ocasiones favorecen a los intereses empresariales.

Rangel et al. (2020) plantea analizar de manera crítica las regulaciones del marco legal de la modalidad formativa en Brasil. Mediante el uso de la metodología cualitativa, estudio descriptivo y analítico, identificó como resultados las prácticas laborales fraudulentas realizadas por el sector privado y público para encubrir el vínculo laboral con el estudiante, a través de la celebración del convenio formativo; concluyendo que la Ley debe exigir el respeto por el estudiante, permaneciendo alerta a precarización de la relación laboral; así como los centros educativos tienen un rol de monitoreo y exigencia del cumplimiento de las normas.

Poma (2021) propone regular el marco jurídico laboral de la modalidad formativa en Bolivia. Por medio de la metodología cualitativa y analítica, evidenció como resultado que la regulación debe contemplar el acceso adecuado de los estudiantes al mercado laboral, especificando las condiciones para el aprendizaje, desarrollo, evaluación, aprobación y certificación de la modalidad formativa; concluyendo que es necesario un marco que aporte seguridad jurídica a los estudiantes.

En cuanto a las tesis nacionales, Boza y Briones (2022) proponen utilizar el principio de primacía de la realidad para resguardar la relación de subordinación frente a la precariedad del trabajo digital en Perú. A través de la metodología cualitativa de estudio de caso, reconocieron como resultado que este principio es relevante para determinar la naturaleza verdadera de los servicios laborales prestados, dejando de lado los acuerdos formales; concluyendo que este principio es trascendente para reconocer la relación laboral.

Ciudad (2021) plantea identificar el grado de percepción del principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de una modalidad de contrato en Perú. Por intermedio de la metodología aplicada, observó que la desnaturalización del contrato puede solucionarse

con la aplicación del principio de primacía de la realidad; concluyendo que la formación integral del estudiante favorece su integración al mundo laboral.

Izaga (2018) propone analizar la aplicación del principio de primacía de la realidad y su efecto en la solución de los conflictos generados por la conducta fraudulenta del empleador en Perú. Por medio de la metodología cualitativa de estudio de caso, identificó como resultado que este principio tiene una magnitud expansiva, donde se prefieren los hechos sobre la interpretación de las normas; concluyendo que el principio es eficaz para resolver los conflictos laborales.

Carbajal (2022) plantea analizar jurídicamente las potestades de la modalidad formativa en Perú que permite la realización de funciones laborales en las empresas. Mediante la metodología cualitativa de estudio de campo, encontró como resultado que es necesaria la intervención estatal con la finalidad de adoptar modelos de regulación acordes con la legislación comparada; concluyendo que existe un desequilibrio que permite la incorporación del estudiante al ámbito laboral empresarial en condiciones de asimetría de poderes.

2.2.- Fundamento del tema elegido

El principio de primacía de la realidad (PPR), se sustenta teóricamente en las relaciones laborales, la cual como afirma Blanch et al. (2003) aborda el estudio de las normas y prácticas utilizadas para regular los vínculos laborales que se constituyen entre el empleado y el empleador, en el contexto del proceso de producción o prestación de servicios. Al respecto, Ribón (2012) agrega que esta teoría contribuye al entendimiento y explicación de las interacciones entre el trabajo, el capitalismo y el Estado, así como su conexión con el ámbito social donde se desarrollan.

En dicho contexto laboral, el PPR según Balbín (2005) se justifica porque hace posible ejecutar las sanciones del marco jurídico laboral, cuando existen controversias entre lo formal y lo material. El PPR como señala Rubio (2021) es un principio laboral que se aplica en el ámbito del derecho constitucional, que prioriza los hechos realizados sobre la formalidad expresada en el contrato laboral; es decir, que prima el efecto de la realidad objetiva y no las formas contractuales. El autor propone dos subcategorías en su teoría: constatación de la formalidad y constatación de los hechos reales.

Las normas, como afirma Diazgranados (2018) se refieren a la atribución de la autoridad (judicial o fiscalizadora) para corroborar e inspeccionar que las condiciones formales del vínculo laboral acordado en el contrato, cumpla con los lineamientos precisados en las

normas jurídicas; con el propósito de garantizar los derechos del trabajo. A tal efecto, Obando (2019) agrega que la constatación de la formalidad se fundamenta en un análisis y juicio subjetivo de los aspectos consignados en el contrato suscrito.

Las prácticas, conforme con Boza y Briones (2022) corresponden a la atribución de la autoridad para constatar los hechos reales, dictar sanciones y declarar las repercusiones relacionadas con los hechos que incumplen la norma jurídica; lo cual implica el descarte de las condiciones formales realizadas por las partes. A tal efecto, como indica Lalanne (2015) la discrepancia entre los hechos concretos de la realidad ocurridas durante el desarrollo del vínculo laboral y las especificaciones en los contratos acordados por las partes, deben ser resueltas confiriendo prevalencia a la realidad.

Los vínculos laborales, según Molina (2021) se enfocan en la relación jurídica y comercial, en la cual el trabajador presta servicios de manera permanente en beneficio del empleador, a cambio de una retribución económica. En este sentido, Galán (2022) afirma que el concepto de vínculo laboral abarca tres aspectos, tales como la relación establecida entre dos sujetos específicos, como el trabajador y el empleador; el nexo jurídico definido en el contrato laboral; y el bien jurídico correspondiente al trabajo desempeñado de forma voluntaria y productiva.

La modalidad formativa (MF), se fundamenta en el contexto de teórico de la formación laboral, la cual como indica Ramírez et al. (2014) es un concepto que aborda la preparación educativa y tecnológica, así como el entrenamiento práctico y productivo de los estudiantes para su desempeño eficiente en la vida laboral. A su vez, Leyva (2009) comprende esta teoría, como el proceso orientado a fomentar las competencias laborales del estudiante, el cual está dirigido a promover su preparación para el mundo laboral, a través de la participación del estudiante en la prestación de servicios o transformación de productos que son de utilidad para el bienestar social.

Según Ramírez et al. (2014) la MF se entiende como el proceso de potenciación de las aptitudes requeridas por el estudiante para su inserción a la actividad laboral, la cual debe ser proporcionada por los agentes formativos; en tal sentido, el concepto de MF puede ser analizado a través de dos categorías, como el proceso formativo enfocado en la educación y la adaptación profesional a la cultura laboral. De igual manera, sobre la MF González y Pérez (2022) mencionan es el proceso de formación dirigido a la aportación de capacidades para el rendimiento laboral competente, la accesibilidad al empleo, la adaptación al mercado laboral y la interacción con el entorno cultural, social y económico.

La preparación educativa, para Toyama y Vinatea (2010) se refiere al proceso formativo enfocado en la educación y entrenamiento laboral provistos por el agente formativo al estudiante. A este respecto, sobre la preparación educativa Santiago y Rodríguez (2021)

refieren tiene la finalidad de educar al individuo para el desarrollo de competencias laborales necesarias para su desempeño en los sectores de la producción, así como para la adquisición de capacidades específicas requeridas en su área profesional.

La preparación tecnológica, como indica Pagano (2008) corresponde al proceso formativo centrado en las conductas laborales que compatibilizan con los valores corporativos, las técnicas para el desarrollo de las conductas, así como los conocimientos y destrezas para el uso de las herramientas de tecnología (computadoras, redes de seguridad de la información, etc.); las cuales representan un esfuerzo dirigido a lograr la inserción laboral del individuo y garantizar su continuidad a largo plazo en el mercado de trabajo. Sobre esto, según Isgut y Weller (2016) el propósito de la preparación tecnológica es fortalecer la construcción de competencias laborales concretas que contribuyen a la empleabilidad del alumno que incursiona en el mundo laboral.

2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia

Para el desarrollo de la experiencia, se empleó el tipo de investigación básica. A su vez, de acuerdo con los objetivos señalados tiene un enfoque cualitativo, el cual según Pérez y Moreno (2019) se caracteriza por la indagación exhaustiva efectuada sobre el contexto donde se manifiesta el problema, así como el análisis pormenorizado de la percepción de los actores involucrados; orientados a entender y transformar la realidad.

De acuerdo con el propósito se utilizó el diseño de estudio de caso, cuya finalidad como mencionan Rebollo y Ábalos (2022) es ahondar en una situación específica, mediante un proceso sistemático de sondeo, descripción, análisis y explicación pormenorizada del problema en su contexto original; el cual aporta a su comprensión y contribuye al aprendizaje.

Asimismo, se aplicó el método inductivo, el cual según Martín et al. (2021) se realiza a través de un proceso de recolección, organización y análisis de la información orientado a construir teoría en un ámbito del conocimiento.

Por otro lado, la técnica de recogida de datos es el análisis documental, el cual como afirma Galeano (2020) se apoya en la revisión, confrontación y análisis de fuentes secundarias (archivos documentales), con el propósito de precisar las características y el origen del problema.

Se recolectó la información correspondiente a los documentos que conforman el expediente administrativo de Sunafil, el cual contiene la información de los requerimientos, constancias, órdenes de inspección y solución del caso. A partir del análisis del caso, el autor adquirió conocimientos sobre los derechos del trabajo de los practicantes constituidos

en el marco jurídico peruano, así como los requisitos y condiciones de la regulación de los convenios de la MF.

Con respecto al orden cronológico, se observó el incumplimiento de las formalidades estipuladas en las normas, se verificaron las prácticas y se constató el vínculo laboral. Por lo cual, se revisó el marco laboral para plantear una denuncia ante la entidad fiscalizadora Sunafil. Posteriormente, se solicitó el expediente administrativo de Sunafil, donde se encuentran los documentos del caso. A partir de ello, se realizó la revisión, categorización, análisis y presentación de resultados de la información.

Los problemas que se presentaron estuvieron relacionados a la falta de colaboración de la empresa para acatar las inspecciones en las fechas acordadas. Por lo cual, la inspección se realizó en una fecha posterior, lo cual representa una carga administrativa para el ente fiscalizador, quien debe programar una nueva visita de inspección, lo cual representa un gasto de recursos humanos, económicos y de tiempo para la resolución del proceso. Así como constituye una afectación al demandante, porque retrasa la sentencia de la autoridad.

La solución al caso está sostenida sobre los fundamentos de los derechos laborales y los principios internacionales en materia laboral. En cuanto a los derechos laborales en el marco legal peruano, la modalidad formativa es reguladas por la Ley N.º 28518 (2005) y el Decreto Supremo N.º 007-2005-TR (2005), donde se señala que la MF asocia el conocimiento adquirido mediante el aprendizaje teórico y técnico, a través de la ejecución de actividades planificadas con el objetivo de capacitar y formar profesionalmente al estudiante para su inserción laboral posterior; en ese sentido, no se reconoce como un vínculo laboral, porque se destaca la formación sobre los intereses empresariales. Asimismo, como indica Obando (2019) las relaciones formales que se establecen entre el empleador y el empleado, deben salvaguardar el PPR sobre los fraudes o simulaciones que afectan los derechos del trabajo.

La solución del caso fue determinada por Sunafil, quien es el Ente encargado de supervisar y regular los conflictos o desacuerdos entre las partes de un contrato laboral.

Tabla I
Matriz de categorización apriorística

Ámbito temático	Problema general	Problemas específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategorías	Metodología
Perú	¿Cómo influyen	¿Cómo influyen las normas en las modalidades	Determinar la influencia de las normas en las	Determinar la influencia de las normas en las	Principio de primacía	Normas	Enfoque Cualitativo

formativas laborales?	modalidades formativas laborales.	de la realidad	Prácticas	Método inductivo
¿Cómo influyen las prácticas en las modalidades formativas laborales?	Determinar la influencia de las prácticas en las modalidades formativas laborales.		Vínculos laborales	Paradigma interpretativo-hermenéutico
¿Cómo influyen los vínculos laborales en las modalidades formativas laborales?	Determinar la influencia de los vínculos laborales en las modalidades formativas laborales.		Preparación educativa	Diseño no experimental
¿Cómo influye el principio de primacía de la realidad en la preparación educativa de las modalidades formativas laborales?	Determinar la influencia del principio de primacía de la realidad en la preparación educativa de las modalidades formativas laborales.	Modalidad Formativa	Preparación tecnológica	Técnica de Análisis documental
				Instrumento Ficha documental

Fuente: Elaboración propia (2023)

Presentación del reporte de caso jurídico

El caso aborda la constatación de los hechos, inspección y verificación del incumplimiento de las normas en perjuicio del trabajador (demandante), señalas en la Orden de Inspección N.º 0000030683-2022-SUNAFIL/ILM (2022). Esta sentencia administrativa resuelve fundada la demanda de afectación del derecho al trabajo del practicante y reconoce el vínculo laboral; toda vez que se verificó el incumplimiento de la jornada máxima formativa. Por lo cual, se ordenó a la Empresa reconocer la remuneración y beneficios de los derechos del contrato de tiempo completo.

En base a lo consignado en la Resolución administrativa, de acuerdo con los hechos, el demandante indicó que trabajó en La empresa desde el día 26 de marzo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022, desempeñándose como Practicante preprofesional y profesional en la especialidad de prácticas formativas en Derecho y Ciencias Políticas. De acuerdo con el Registro de Control de Asistencia de La empresa, se observó que el recurrente culminó su jornada laboral excediendo de forma recurrente el horario estipulado en el convenio, así como asistiendo a realizar prácticas los días sábados, a pesar de que las prácticas preprofesionales eran de lunes a viernes. Adicionalmente, la suscripción del convenio de prácticas profesionales realizada el 01 de abril de 2022 queda desvirtuada con la presentación de la carta de presentación del practicante N°056/ERE-DBU-UPNW-2022 (2022) de fecha 05 de abril de 2022.

Con respecto a la inspección se constató que el recurrente desempeñó una jornada laboral superior a la establecida en los convenios; igualmente, los convenios no fueron suscritos adecuadamente. Por lo cual, se acreditó la desnaturalización de todos los convenios de prácticas preprofesionales y profesionales del demandante, en conformidad

con los establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N°003-2008-TR (Las prácticas preprofesionales se desarrollan en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales, el incumplimiento es ponderado como una desnaturalización de la MF laboral, comprobándose que existe una relación laboral en conformidad con el PPR) y los numerales 1 y 6 del artículo 51 de la Ley N°28518 (la inexistencia del convenio de MF debidamente suscrito; y la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la MF; respectivamente).

La constatación de los aspectos mencionados, implica que se constituyó un vínculo de naturaleza laboral entre el recurrente y La empresa. A partir de lo cual, se verificó el incumplimiento de las siguientes normas, se comprobó que el sujeto inspeccionado (La empresa) no acreditó haber realizado los pagos íntegros y oportunos por los conceptos de Gratificaciones Legales y Bonificación Extraordinaria, correspondientes a las Fiestas Patrias y Navidad; así como Compensación por Tiempo de Servicios y Vacaciones. En relación a los requerimientos, se resolvió que el demandado (La empresa) debe acreditar el pago íntegro por los conceptos de Gratificaciones Legales, Bonificación Extraordinaria, Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones e intereses legales.

Tabla II

Resultados

Objetivos	Resultados
Determinar la influencia del principio de primacía de la realidad en las modalidades formativas laborales	Según las normas, las prácticas y el vínculo laboral, se acreditó la desnaturalización de los convenios según el PPR.
Determinar la influencia de las normas en las modalidades formativas laborales	La inexistencia del convenio de prácticas de la MF suscrito debidamente, se califica como la desnaturalización de la MF, debido a que existe una relación laboral común de conformidad con el PPR.
Determinar la influencia de las prácticas en las modalidades formativas laborales	El incumplimiento de la jornada máxima en las prácticas profesionales de Derecho (6 horas diarias o 30 semanales), se califica como una desnaturalización de la MF, comprobándose que existe una relación laboral común de conformidad con el PPR.
Determinar la influencia de los vínculos laborales en las modalidades formativas laborales	El incumplimiento de las condiciones del convenio de prácticas pre profesionales y profesionales, se califica como una desnaturalización de la MF, comprobándose que existe un vínculo laboral común de conformidad con el PPR.
Determinar la influencia del principio de primacía de la realidad en la preparación educativa de las modalidades formativas laborales	La falta de capacitación en la ocupación específica correspondiente a la de los estudios profesionales establecidos en el convenio, se califica como desnaturalización de la MF, debido a que existe un vínculo laboral entre el recurrente y la Empresa, de acuerdo con el PPR.

Fuente: Elaboración propia (2023)

III.- Discusión

Se verificó que la entidad fiscalizadora constató el incumplimiento de las normas y prácticas de la MF, así como quedó establecido el vínculo laboral, lo cual constituye la desnaturalización de los convenios de formación de prácticas pre y profesional. De acuerdo con ello, basado en la teoría de las relaciones laborales de Rubio (2021), el Estado tiene el rol de supervisar las interacciones laborales entre el empleador y el empleado, con el propósito de hacer cumplir las disposiciones de promoción y formación del trabajo; en este

marco, el PPR, como afirma Boza y Briones (2022) puede ser aplicado para salvaguardar la precariedad laboral en la relación de subordinación. Castrillón (2022) sostiene que su aplicación permite poner fin a la arbitrariedad del empleador y reparar la afectación al subordinado por la infracción a sus derechos. Según Ciudad (2021) este principio contribuye a resguardar los derechos al trabajo de los practicantes, toda vez que sanciona el incumplimiento de los requisitos de la formación integral, como la adquisición propia de las capacidades de la profesión en el campo laboral.

Se verificó la inexistencia del convenio de prácticas de la MF suscrito debidamente, lo cual representa la desnaturalización de la MF, en conformidad con el PPR. Como señala De la Cera (2018) la constatación de las normas del acuerdo laboral permite identificar las formalidades pactadas en el contrato de trabajo entre el empleador y el empleado, en cumplimiento con el marco jurídico. A este respecto, el Código Sustantivo del Trabajo (2011) especifica que la prestación de servicios por parte del estudiante se establece a cambio de recibir formación profesional acorde a la finalidad para el que fue contratado, reconociendo el vínculo formativo de La Empresa con el beneficiario; de ahí, la exigencia de celebrar el contrato formal por escrito. Sobre ello, Diazgranados (2018) reporta que es obligación del Estado vigilar y sancionar el incumplimiento de los términos señalados en el convenio laboral. Según, Romero y García (2019) destacan que estos términos deben estar orientados a implementar la formación profesional bajo la dirección del centro educativo, quien debe procurar el señalamiento de la adquisición de conocimientos y competencias profesionales afín con la carrera del estudiante.

Se verificó el incumplimiento de la jornada máxima en las prácticas profesionales de Derecho (6 horas diarias o 30 semanales), lo cual representa la desnaturalización de la MF, en conformidad con el PPR. Como refiere Izaga (2018) a través de la inspección de las prácticas es posible constatar los hechos, lo cual en conformidad con el PPR permite identificar las conductas fraudulentas relacionadas al incumplimiento de la enseñanza u otros requisitos del marco formativo (como la jornada laboral). Como agrega Carbajal (2022) el convenio de formación laboral puede ser desnaturalizado por diferentes factores, como la falta de capacitación correspondiente a la carrera profesional, el incumplimiento del horario de trabajo, el desarrollo de funciones ajenas al convenio, etc.

Se verificó el incumplimiento de las condiciones (formas y hechos) del convenio de formación laboral, lo cual representa la desnaturalización de la MF, comprobándose que no existe un vínculo formativo, sino un vínculo laboral en conformidad con el PPR. Como señala SUNAFIL (2023) la MF no genera un vínculo laboral, sino formativo. Según Poma (2021) el vínculo formativo entre el aprendiz y el formador repercute en la MF laboral, porque es un nexo que permite la complementación práctica eficaz del aprendizaje teórico adquirido en la educación superior; lo cual contribuye a la empleabilidad. A tal efecto, como

menciona Ribón (2012) la naturaleza de un vínculo formativo adecuado; fomenta la atracción y retención de recursos humanos calificados profesionalmente, así como favorece el rendimiento y productividad laboral.

Se verificó la falta de capacitación en la ocupación específica correspondiente a los estudios profesionales indicados en el convenio, lo cual representa la desnaturalización de la MF de acuerdo con el PPR. Como indica Rangel et al. (2020) el PPR es una pieza clave que permite a la autoridad exigir el cumplimiento de la preparación educativa en los acuerdos de la MF laboral. Al respecto, el Código de Regulación Federal (2023), señala que la formación laboral corresponde a una formación práctica que garantiza la aplicación de los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas en el lugar de trabajo; es decir debe sumergir al estudiante en un entorno relevante para el desarrollo de los conocimientos, aprendizaje y productividad en el mercado laboral. A su vez, el PPR, como especifica el Real Decreto N° 592/2014 (2014) debe corroborar que la MF sea un medio de acceso al desempeño práctico de los conocimientos en el ámbito laboral, contribuyendo a la empleabilidad.

IV.- Conclusiones

Primero. - Se determinó la influencia del principio de primacía de la realidad en las modalidades formativas laborales; conforme a lo señalado, el juzgador tiene la potestad de aplicar las sanciones previstas por el marco jurídico laboral, cuando observa discrepancias entre los aspectos de la formalidad del convenio de prácticas y los hechos de la realidad, tales como la infracción de las regulaciones referidas a la jornada de trabajo, el horario, las tareas y la subvención económica; lo cual conduce al reconocimiento de la relación laboral de tiempo completo.

Segundo. - Se determinó la influencia de las normas en las modalidades formativas laborales; consecuentemente, el juzgador tiene la facultad y responsabilidad de inspeccionar las especificaciones señaladas en los convenios de prácticas, los cuales deben cumplir los requisitos jurídicos esenciales indicados en el marco formativo laboral, correspondientes a las funciones laborales relacionadas a la carrera profesional, la remuneración, la seguridad social y el horario de trabajo.

Tercero. - Se determinó la influencia de las prácticas en las modalidades formativas laborales; por consiguiente, el juzgador tiene la competencia para poner término a la arbitrariedad del empleador sobre el incumplimiento de los beneficios que otorga la modalidad formativa al estudiante, así como de efectuar las sanciones administrativas y remunerativas relacionadas a las infracciones o fraudes realizados por las instituciones del sector privado o público.

Cuarto. – Se determinó la influencia de los vínculos laborales en las modalidades formativas laborales; en consecuencia, la relación formativa constituida entre el estudiante y el formador obedece al propósito educativo y práctico.

Quinto. – Se determinó la influencia del principio de primacía de la realidad en la preparación educativa de las modalidades formativas laborales. Por lo tanto, el principio de primacía de la realidad cuando es aplicado para evaluar las condiciones de la preparación educativa, tiene la misión de inspeccionar y verificar el cumplimiento de las normas, prácticas y vínculos de la formación laboral de acuerdo al marco jurídico.

Sexto. – Se reporta que el tema de investigación se limita al análisis de los objetivos señalados; por lo cual, es necesario que se realicen futuras investigaciones para determinar la influencia del principio de primacía de la realidad en la preparación tecnológica de las modalidades formativas laborales.

Referencias

- Abad, M. (2022). El extendido fraude de beneficiarse del sudor de los becarios. https://elpais.com/economia/negocios/2022-05-01/el-extendido-fraude-de-beneficiarse-del-sudor-de-los-becarios.html?event_log=oklogin
- Asociación Brasileña de Pasantías. (2021). La teoría en la práctica. Pesquisa Fapesp, (302). <https://revistapesquisa.fapesp.br/es/la-teoria-en-la-practica/>
- Balbín, E. (2005). Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., y Martín, A. (2003). Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. UOC.
- Boza, G. y Briones, J. (2022). Precariedad laboral en el trabajo prestado mediante plataformas digitales en el Perú. Revista Jurídica Del Trabajo, 3(9), 138–175. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/147>
- Carbajal, M. (2022). Análisis de la necesidad de una regulación especial para los Convenios de Colaboración Mutua (CCM) aplicados por el Senati frente a la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú). https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22510/CARBAJAL_MELENDEZ_MAX_ROYER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castrillón, D. (2022). Reflexiones acerca del contrato de prestación de servicios en la Administración pública colombiana y de su indebida utilización: ¿un problema sin solución? *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (27), 225-258. <https://doi.org/10.18601/21452946.n27.08>
- Chávez, D. (2019). Nivel De Implementación De La Ley N° 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales En Instituciones Públicas Y Privadas De La Ciudad De Bagua, Amazonas 2019. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas). <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2012/Chavez%20Dante%20Arbindo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ciudad, P. (2021). Principio de Primacía de la Realidad y la Desnaturalización del Contrato de locación de servicios, como percepción en los estudiantes de la Universidad César Vallejo de Trujillo – 2021. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71291/Ciudad_FPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Código de Regulación Federal. (2023). Code of Federal Regulations, Título 8. <https://www.ecfr.gov/current/title-8/chapter-I/subchapter-B/part-214/section-214.2>
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011). Ministerio de Protección Social. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Cruzado, M. (2020). Convenio de práctica preprofesional en el Perú: una mirada desde su negación laboral. (Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma Del Perú). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1264/Cruzado%20Vasquez%2c%20Miluska%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cera, M. (2018). La relación laboral y el principio de primacía de la realidad análisis de las primeras resoluciones dictadas en Reino Unido y España en el "caso Deliveroo". *Actualidad jurídica Aranzadi*, (937), 9. <https://www.perezllorca.com/wp-content/uploads/es/actualidadPublicaciones/ArticuloJuridico/Documents/180202-aja-la-relacion-laboral-y-el-principio-de-primacia-de-la-realidad.pdf>
- Decreto Supremo N.º 007-2005-TR. (2005). Se Aprueba Reglamento de la Ley N° 28.518. "Ley sobre Modalidades Formativas Laborales". https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/peru_decreto_supremo_que_reglamenta_la_ley_ndeg_28518.pdf
- Diazgranados, L. (2018). Aplicabilidad de los principios en el nuevo Derecho Laboral. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-

Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón & J. E. Almanza-Junco. (pp. 15-25). Editorial Universidad Católica de Colombia.

Galán, A. (2022). La enseñanza de las Relaciones Laborales. Universidad de Huelva.

Galeano, M. (2020). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Universidad EAFIT.

Gamonal, S. y Rosado, C. (2019). Principled Labor Law: U.S. Labor Law through a Latin American Method. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190052669.003.0003>

González y Pérez (2022). Formación y orientación laboral. Ediciones Paraninfo.

Isgut, A. y Weller, J. (2016). Protección y formación: Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia. De las Naciones Unidas.

Izaga, C. (2018). Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del Principio de Primacía de la Realidad. (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3716/BC-TES-TMP-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lalanne, J. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. Revista de Derecho. Segunda época, 10(11), 135-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119793>

Ley N.º28518. (2005). Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/pe_6114.pdf

López, N. (2021). Denuncian la situación de pasantes de la línea 147. "Es precarización laboral". (Diario Rosario 12). <https://www.pagina12.com.ar/354582-es-precarizacion-laboral>

Lora, G. (2020). Ni CTS ni utilidades: ¿a qué beneficios tienen derecho los practicantes? (Diario El Comercio). <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/practicantes-deberes-y-derechos-que-rigen-las-modalidades-formativas-laborales-subvencion-cts-vacaciones-utilidades-noticia/?ref=ecr>

Martín, D., Marugán, F., y Ramírez, B. (2021). Innovación en la investigación y transferencia del conocimiento: técnicas, casos prácticos y aplicaciones. Dykinson.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2022). Modalidad formativa. <https://www.gob.pe/mtpe>

Molina, C. (2021). Teoría de las relaciones laborales. Centro de Estudios Financieros.

- Mulder, R. H., Messmann, G., y Konig, C. (2015). Vocational education and training: researching the relationship between school and work. *European Journal of Education*, 50 (4), 497-512. <https://doi.org/10.1111/ejed.12147>.
- Obando, J. (2019). *Derecho Laboral*. Temis.
- Pagano, C. (2008). *Educación para el trabajo*. Lulu.
- Pérez, D. y Moreno, R. (2019). La investigación cualitativa: un camino para interpretar los fenómenos sociales. En J. Mendoza y N. Esparragoza (Eds.), *Educación: Aportaciones metodológicas* (pp. 85-101). Puebla: Universidad Estatal de Oriente. <https://www.uo.edu.mx/sites/default/files/revista/recurso/Libro%20Jocelyn%20COMPLETO.pdf#page=86>
- Pérez del Prado, D. (2022). La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva? *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3, 7-18. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6633>
- Poma, M. (2021). Propuesta de ley para regular las pasantías en la carrera de derecho. *Tribunal, Revista en Ciencias Jurídicas*, 1(1), 13-36. <https://revistatribunal.org/index.php/tribunal/article/view/31/23>
- Ramírez, I., Hernández, E., y Dorrego, M. (2014). Una experiencia de la teoría de la formación laboral en los diferentes niveles educativos. *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 5(4), 121-130. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/325>
- Rangel, R., de Oliveira, W., de Menezes, V., Gomes, J., y Palhano, F. (2020). Un análisis crítico de la ley y la práctica de la pasantía en Brasil. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 8(3), 151-182. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7604855>
- Real Decreto N° 592/2014. (2014). Regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. https://www.unex.es/conoce-la-unex/centros/profesorado/archivos/ficheros/Guia_de_practicas/normativas/BOE-A-2014-8138.pdf/view
- Rebollo, P., y Ábalos, E. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Autores de Argentina
- Ribón, M. (2012). *Teoría de las relaciones laborales. Aproximación didáctica desde la sociología*. Universidad de Cádiz.

- Romero, M. y García, J. (2019). El enfoque constitucional sobre la formación profesional desde el derecho al trabajo y derecho a la educación. *Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas*, 5(2), 62–105. <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v5i2.185>
- Rubio, M. (2021). *La interpretación de la Constitución de 1993 según el Tribunal Constitucional*. (Fondo Editorial de la PUCP).
- Santiago, H. y Rodríguez, J. (2021). *Manual de gestión y administración educativa. Como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa*. Magisterio.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2010). *Guía laboral: para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Gaceta Jurídica.
- Turci, G. (2022). Gli studenti in piazza in tutto il paese chiedono la fine dell'alternanza scuola lavoro e le dimissioni del ministro Bianchi. (Diario Lavocedellelotte) <https://www.lavocedellelotte.it/2022/02/18/gli-studenti-in-piazza-in-tutto-il-paese-chiedono-la-fine-dellalternanza-scuola-lavoro-e-le-dimissioni-del-ministro-bianchi/>
- Vázquez, M. (2020). Ni CTS ni utilidades: ¿a qué beneficios tienen derecho los practicantes? (Diario El Comercio). <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/practicantes-deberes-y-derechos-que-rigen-las-modalidades-formativas-laborales-subvencion-cts-vacaciones-utilidades-noticia/?ref=ecr>

Anexo 1. Resolución administrativa que contiene el caso jurídico.



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Firmado digitalmente por :
AGUILERA MENDOZA Maria Isabel FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.03.2023 15:17:47-0500

ORDEN DE INSPECCIÓN N.º 0000030683-2022-SUNAFIL/ILM

MEDIDA DE REQUERIMIENTO

I. DATOS DE INSPECCIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:

Nombre o denominación: ASOCIACION REAL CLUB DE LIMA
Dirección: CALLE LOS CASTAÑOS NRO.505, SAN ISIDRO - LIMA - LIMA
Distrito: SAN ISIDRO Provincia: LIMA Departamento: LIMA
RUC: 20137911982
Registro MYPE: NO ACREDITADO
Fecha: 08/03/2023

II. HECHOS CONSTATADOS

Las actuaciones inspectivas de investigación realizadas en relación con la orden de inspección antes identificada, han permitido constatar los siguientes hechos:

- 2.1. Las presentes actuaciones inspectivas tienen su origen en las solicitudes de actuación inspectiva presentadas por:
 - a) AMASIFUEN FASABI EDWIN, identificado con DNI N°46474609, quien efectuó el levantamiento de su reserva de identidad y señaló haber laborado para la inspeccionada desde el día 26 de marzo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022, desempeñándose como Practicante preprofesional y profesional.
 - b) ZAPATA YACTAYO KATIUSHA ADELA, identificada con DNI N°09822122, quien efectuó el levantamiento de su reserva de identidad y manifestó haber laborado para la inspeccionada desde el día 15 de julio de 2020 hasta el 15 de marzo de 2022, en el cargo de Jefe de proyectos TI.
 - c) INGA RIOS KARINA ELIZABETH, identificada con DNI N°41859351, quien efectuó el levantamiento de su reserva de identidad y refirió haber laborado para la inspeccionada desde el día 23 de noviembre de 2017, en el cargo de Jefe de Administración y Finanzas.

RESPECTO AL RECURRENTE AMASIFUEN FASABI EDWIN

- 2.2 En el curso de las actuaciones inspectivas se corrió traslado al sujeto inspeccionado, de los Convenios de Prácticas Preprofesionales, Convenio de Prácticas Profesionales, Reporte de Asistencia del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022, Carta N°056/ERE-DBU-UPNW-2022 con fecha 05 de abril de 2022, entre otros documentos que fueron presentados por el recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN, siendo que la inspeccionada ha presentado también los documentos antes mencionados.
- 2.3 El sujeto inspeccionado ASOCIACIÓN REAL CLUB DE LIMA y el recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN suscribieron tres Convenios de Practicas Preprofesionales durante el periodo 26 de marzo de 2021 al 31 de marzo de 2022, tal como se aprecia a continuación:



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

C. EL (LA) PRACTICANTE	
Nombre	: Edwin Amasifuen Fasabi
Doc. de identidad	: 46474609
Nacionalidad	: Peruana
Fecha de Nacimiento	: 02/08/1990
Sexo	: Masculino
Domicilio	: Calle Chardin 118 – San Borja
Situación del practicante	: Noveno ciclo
Centro de Formación Profesional que lo presenta	: Universidad Norbert Wiener
Especialidad	: Derecho y ciencia política
Regularización	: El presente convenio debe ser firmado por el representante del centro de formación profesional en un plazo máximo de 20 días hábiles a partir de la fecha de suscripción.
D. CONDICIONES DEL CONVENIO	
Plazo de duración	: Desde el 26/03/2021 hasta el 30/06/2021
Días de las prácticas	: lunes a viernes
Horario de las prácticas	: 9:00 am – 4:00 pm
Horario de refrigerio	: 1:00 – 2:00 pm
Subvención Económica	: S/. 930 mensuales
Área donde se realizan las prácticas	: Gerencia general

C. EL (LA) PRACTICANTE	
Nombre	: Edwin Amasifuen Fasabi
Doc. de identidad	: 46474609
Nacionalidad	: Peruana
Fecha de Nacimiento	: 02/08/1990
Sexo	: Masculino
Domicilio	: Calle Chardin 118 – San Borja
Situación del practicante	: Noveno ciclo
Centro de Formación Profesional que lo presenta	: Universidad Norbert Wiener
Especialidad	: Derecho y ciencia política
Regularización	: El presente convenio debe ser firmado por el representante del centro de formación profesional en un plazo máximo de 20 días hábiles a partir de la fecha de suscripción.
D. CONDICIONES DEL CONVENIO	
Plazo de duración	: Desde el 01/07/2021 hasta el 30/09/2021
Días de las prácticas	: lunes a viernes
Horario de las prácticas	: 9:00 am – 4:00 pm
Horario de refrigerio	: 1:00 – 1:45 pm
Subvención Económica	: S/. 930 mensuales
Área donde se realizan las prácticas	: Gerencia general



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

C. EL (LA) PRACTICANTE	
Nombre	: Edwin Amasifuen Fasabi
Doc. de identidad	: 46474609
Nacionalidad	: Peruana
Fecha de Nacimiento	: 02/08/1990
Sexo	: Masculino
Domicilio	: Calle Chardín 116 – San Borja
Situación del practicante	: Décimo ciclo
Centro de Formación Profesional que lo presenta	: Universidad Norbert Wiener
Especialidad	: Derecho y ciencia política
Regularización	: El presente convenio debe ser firmado por el representante del centro de formación profesional en un plazo máximo de 20 días hábiles a partir de la fecha de suscripción.
D. CONDICIONES DEL CONVENIO	
Plazo de duración	: Desde el 01/10/2021 hasta el 31/03/2022
Días de las prácticas	: lunes a viernes
Horario de las prácticas	: 9:00 am – 4:00 pm
Horario de refrigerio	: 1:00 – 1:45 pm
Subvención Económica	: S/. 930 mensuales
Area donde se realizan las prácticas	: Gerencia general

Así pues, en los tres Convenios de Prácticas Preprofesionales se observa que la especialidad de las practicas era “Derecho y Ciencias Políticas”, y que el recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN tuvo la siguiente jornada de prácticas:

N°	Fecha de Convenio de Practicas Preprofesionales	Plazo de duración de Convenio de Practicas Preprofesionales	Días de las Prácticas	Horario de las Prácticas	Horario del Refrigerio	Total Horas diarias y semanales
1	26/03/2021	26/03/2021 – 30/06/2021	Lunes a Viernes	9:00am – 4:00pm	1:00pm – 2:00pm	• 06 horas por día. • 30 horas semanales
2	23/06/2021	01/07/2021 – 30/09/2021	Lunes a Viernes	9:00am – 4:00pm	1:00pm – 1:45pm	• 06 horas y 15 minutos por día. • 31 horas y 15 minutos por semana
3	23/09/2021	01/10/2021 – 31/03/2022	Lunes a Viernes	9:00am – 4:00 pm	1:00pm – 1:45 pm	• 06 horas y 15 minutos por día. • 31 horas y 15 minutos por semana

2.4 Por otra parte, en el Convenio de Prácticas Profesionales presentado por el sujeto inspeccionado ASOCIACIÓN REAL CLUB DE LIMA y el recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN, se aprecia que las condiciones fueron las siguientes:



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

B. EL EGRESADO	
Nombre	: Edwin Amasifuen Fasabi
Documento de identidad	: 46474609
Nacionalidad	: Peruana
Fecha de Nacimiento	: 02/08/1990
Sexo	: Masculino
Estado Civil	: Soltero
Domicilio	: Calle Chardín 118 – San Borja
Ocupación materia de la capacitación	: Practicante profesional en derecho
Condición	: Egresado ¹
Profesión Universitaria o Profesional Técnica	: Derecho y ciencia política
C. CONDICIONES DEL CONVENIO	
Plazo de duración	: 3 meses, desde el 01/04/2022 hasta 30/06/2022
Días de las prácticas	: De lunes a sábado
Horario de las prácticas	: Lunes a viernes de 09:00am a 6:30pm y sábados de 09:00am a 12:30pm ²
	(EL CLUB otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en que es concedido a sus trabajadores)
Subvención Económica	: S/. 1,200.00 (mil doscientos con 00/100 soles).
Área donde se realizan las prácticas	: Gerencia General

- 2.5 Cabe precisar, que del Registro de Control de Asistencia del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022, presentado por el sujeto inspeccionado ASOCIACIÓN REAL CLUB DE LIMA, se verifica lo siguiente respecto a la jornada de prácticas efectuada por el recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN:
- que la jornada de las prácticas preprofesionales del recurrente culminaba en reiteradas veces excediendo el horario estipulado en los convenios suscritos, es decir, pasadas las 16:00 horas, llegando a marcar a las 19:53 horas.
 - que el recurrente asistió a realizar prácticas el día sábado 13 de noviembre de 2021 (09:58:13 horas – 17:07:38 horas), pese a que, según el convenio suscrito, los días de prácticas preprofesionales eran de lunes a viernes.
 - que la jornada de las prácticas profesionales del recurrente culminaba en reiteradas oportunidades excediendo el horario estipulado en el convenio suscrito, llegando a marcar a las 19:58 horas.
 - que el día 01 de julio de 2022 el recurrente asistió a realizar prácticas, marcando a las 09:14:22 horas – 11:34:30 horas.
- 2.6 Además, se verifica que con la Carta N°056/ERE-DBU-UPNW-2022 de fecha 05 de abril de 2022, la Universidad Norbert Wiener presenta ante el sujeto inspeccionado ASOCIACIÓN REAL CLUB DE LIMA, al recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN para realizar prácticas profesionales, tal como se aprecia a continuación:



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Carta N°056 / ERE-DBU-UPNW - 2022

Lima, 05 de abril del 2022

Sr.
Francisco Javier Aguilar Montero
Presidente del Consejo Directivo
ASOCIACIÓN REAL CLUB DE LIMA

Presente. -

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a su despacho con el fin de presentar al señor **AMASIFUEN FASABI EDWIN** identificado con DNI N° 46474609, egresado de la carrera de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Privada Norbert Wiener.

El Sr. **AMASIFUEN**, manifiesta su interés por efectuar sus **Prácticas Profesionales** en su reconocida organización por un periodo de dos meses, con el propósito de complementar la formación recibida en nuestra casa de estudios, ley N° 28518, Modalidades Formativas Laborales.

Los egresados de la Universidad Privada Norbert Wiener han recibido una formación integral, por ello estamos seguros que será una eficiente colaboradora para su organización.

Seguros de contar con su gentil atención, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

- 2.7 Por otro lado, en el curso de las actuaciones inspectivas, el sujeto inspeccionado mediante la Casilla Electrónica en respuesta al requerimiento de información que le fue notificado, presentó el documento denominado "INFORME" de fecha 17 de enero de 2023, en el cual manifestó lo siguiente respecto al recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN:

4. Jornada y horario:

Como practicante preprofesional, cumplía una jornada de treinta (30) horas a la semana, de lunes a viernes de 9:00 a. m. a 4:00 p. m.

Como practicante profesional, cumplía una jornada de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, de lunes a viernes de 9:00 a. m. a 6:30 p. m., y sábados de 9:00 a.m. a 12:30 p.m.

8. Acredite las razones por las cuales el "Convenio de Prácticas Profesionales" tiene fecha de suscripción 01 de abril de 2022, pero la presentación del practicante fue mediante comunicación de fecha 05 de abril de 2022 (que está citado en el Convenio), lo cual desvirtuaría que la fecha de suscripción del convenio fue el 01 de abril de 2022:

La Carta de Presentación es un documento que es tramitado por el practicante directamente con su universidad. En el presente caso, si bien la Carta N° 056/ERF-DBU-JPNW-2022 tiene como fecha 5 de abril de 2022, ello se debe al tiempo en que la universidad Norbert Wiener se tomó hasta la expedición de la Carta de Presentación. No obstante, el Sr. Amasifuen realizó sus prácticas profesionales desde el 1 de abril de 2022, tal como se puede apreciar en su boleta de pago del mencionado mes. Finalmente, su convenio fue regularizado el 5 de abril de 2022 con la presentación de la Carta de Presentación.

2.8 Ahora bien, las modalidades formativas laborales están reguladas en la Ley N°28518 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°007-2005-TR, entre las que encontramos al Aprendizaje (que incluye las prácticas preprofesionales) y Práctica Profesional; así pues, el artículo 51 de la citada Ley establece las siguientes causales de desnaturalización de las modalidades formativas:

"Artículo 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. *La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.*
2. *La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.*
3. *La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.*
4. *Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.*
5. *La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.*
6. *La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.*
7. *El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes".*

2.9 En concordancia con ello, los artículos 1 y 2 del Decreto Supremo N°003-2008-TR, prevén lo siguiente:

"Artículo 1.- Jornada máxima en las modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518

Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

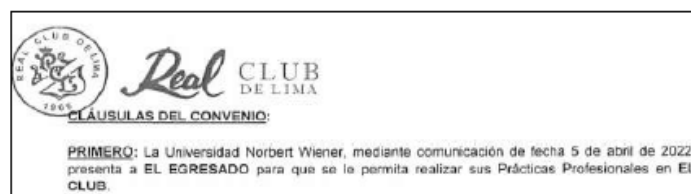
realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518.”

“Artículo 2.- Jornada máxima en las prácticas preprofesionales de Derecho
Los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518; sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda”.

- 2.10 En el curso de las actuaciones inspectivas se constató que el sujeto inspeccionado ASOCIACIÓN REAL CLUB DE LIMA y el recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN suscribieron un primer convenio de Prácticas Preprofesionales cuyo plazo de duración fue desde el día 26/03/2021 hasta el 30/06/2021, y luego a efectos de extender el plazo de prácticas preprofesionales, ambos suscribieron dos convenios más por los periodos 01/07/2021 hasta el 30/09/2021 y del 01/10/2021 hasta el 31/03/2022, advirtiéndose que estos últimos dos convenios estipulaban una jornada que excedía la jornada máxima de 6 horas diarias o 30 semanales para las prácticas preprofesionales de Derecho, contraviniendo así lo regulado en el artículo 2 del Decreto Supremo N°003-2008-TR, tal como se detalla en el ítem 2.3 de la presente Medida de Requerimiento.

Además, en el Registro de Control de Asistencia correspondiente al periodo 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022, presentado por la inspeccionada y el recurrente, se verifica que AMASIFUEN FASABI EDWIN laboró durante dicho periodo más horas o fracción de hora, de las que establecían los tres convenios de prácticas preprofesionales, pues se visualizan reiteradas marcaciones que eran después de las 16:00 horas, asimismo, asistió a laborar el día sábado 13 de noviembre de 2021, pese a que se estableció en todos los convenios de Prácticas Preprofesionales que la jornada sería de Lunes a Viernes.

- 2.11 Aunado a ello, la inspeccionada ha presentado el convenio de Prácticas Profesionales suscrito con el recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN, que en su parte final indica como fecha de suscripción 01 de abril de 2022, siendo el periodo de prácticas profesionales estipulado desde el 01/04/2022 al 30/06/2022. Sin embargo, la cláusula primera de dicho Convenio cita a la Carta de presentación de la universidad con fecha 05 de abril de 2022, tal como se aprecia a continuación:



La contradicción advertida respecto a las fechas fue trasladada al sujeto inspeccionado, no obstante, este no presentó documentación que desvirtúe la fecha de emisión de la comunicación efectuada por la Universidad, todo lo contrario, indicó que la Carta N°056/ERE-DBU-UPNW-2022 fue expedida el 05 de abril de 2022 pero que las prácticas



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

profesionales del recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN iniciaron el 01 de abril de 2022, y hace alusión a una regularización del Convenio con la expedición de la citada Carta. Con lo descrito queda desvirtuado que la fecha de suscripción del Convenio de Prácticas Profesionales fuera el día 01 de abril del 2022, pues el indicado Convenio cita una Carta de presentación de la Universidad que fue expedida con fecha 05 de abril de 2022, por tanto, las prácticas profesionales fueron realizadas por AMASIFUEN FASABI EDWIN desde el día 01 de abril de 2022 sin que exista convenio de prácticas profesionales debidamente suscrito, sino que este se habría suscrito en fecha posterior, es decir, a partir de la emisión de la Carta que está descrita en la Cláusula primera del convenio.

- 2.12 Estando a la documentación descrita y analizada, queda acreditada la desnaturalización de todos los convenios de prácticas preprofesionales y profesionales del recurrente AMASIFUEN FASABI EDWIN, descritos en los ítems 2.3 y 2.4 de la presente medida de requerimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N°003-2008-TR y los numerales 1 y 6 del artículo 51 de la Ley N°28518, deviniendo su vínculo con la inspeccionada ASOCIACIÓN REAL CLUB DE LIMA en una relación de naturaleza laboral por el periodo 12 de mayo de 2021 al 01 de julio de 2022.

2.13 DATOS LABORALES DEL TRABAJADOR

Los datos laborales del trabajador recurrente son los siguientes:

AMASIFUEN FASABI EDWIN con DNI N°46474609

Fecha de inicio : 12/05/2021
Fecha de cese : 01/07/2022
Última Remuneración : S/1200.00 soles (Mil doscientos con 00/100 soles)

- 2.14 Por lo expuesto, correspondía que el sujeto inspeccionado efectúe la liquidación de Beneficios Sociales (Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificación Legal y Bonificación Extraordinaria a la Gratificación Legal) a favor del trabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN por el periodo laboral 12 de mayo de 2021 al 01 de julio de 2022; y estando a que el sujeto inspeccionado ha manifestado haber realizado algunos pagos en favor del trabajador que serían beneficios sociales, se tomará los mismos como pagos a cuenta, para lo cual el sujeto inspeccionado debe acreditar con las constancias bancarias respectivas cada concepto y monto pagado a favor de AMASIFUEN FASABI EDWIN.

RESPECTO A LA RECURRENTE ZAPATA YACTAYO KATIUSHA ADELA

- 2.15 En las actuaciones inspectivas llevada a cabo, se ha verificado la existencia de relación laboral entre el sujeto inspeccionado y la recurrente, según consta en las Constancias de Alta y Baja de Datos del Trabajador, y en la consulta efectuada al Sistema de Planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al que la SUNAFIL tiene acceso; de acuerdo al siguiente detalle:

N°	DNI N°	Apellidos		Nombres	Fecha de ingreso	Fecha de baja
1	09822122	ZAPATA	YACTAYO	KATIUSHA ADELA	15/07/2020	15/03/2022

- 2.16 El sujeto inspeccionado mediante "INFORME" con fecha 17 de enero de 2023, presentado vía la Casilla Electrónica, reconoció en relación a la Bonificación Especial ascendente a S/1,000 soles, acordado en Sesión de Consejo Directivo del sujeto inspeccionado, para los trabajadores que ingresaron hasta enero de 2021, lo siguiente:



- 2.17 Por tanto, corresponde que sujeto inspeccionado efectúe el pago íntegro de la Bonificación Especial ascendente a S/1,000.00 (mil soles) en favor de la trabajadora ZAPATA YACTAYO KATIUSHA ADELA; debiendo presentar la constancia bancaria que acredite el pago.
- 2.18 Finalmente, con vista a la documentación recabada en el curso de las actuaciones inspectivas:
- 2.18.1 El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago íntegro y oportuno por concepto de Gratificaciones Legales correspondiente a Fiestas Patrias 2021, Navidad 2021, Fiestas Patrias 2022 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- 2.18.2 El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago íntegro y oportuno por concepto de Bonificación Extraordinaria a las Gratificaciones Legales correspondiente a Fiestas Patrias 2021, Navidad 2021, Fiestas Patrias 2022 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- 2.18.3 El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el depósito y/o pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente a los periodos vencidos en noviembre 2021, mayo 2022 y periodo trunco noviembre 2022 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- 2.18.4 El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago íntegro por Vacaciones correspondiente al record 2021/2022 y record trunco 2022/2023 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- 2.18.5 El sujeto inspeccionado no acreditó haber efectuado el pago íntegro de la Bonificación Especial ascendente a S/1,000 (mil soles), acordado en Sesión de Consejo Directivo del sujeto inspeccionado para los trabajadores que ingresaron hasta enero de 2021, a favor de su extrabajadora ZAPATA YACTAYO KATIUSHA ADELA.

III. INFRACCIÓN, NORMAS INFRINGIDAS Y CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Según los literales e), f) y g) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha advertido el incumplimiento de las siguientes normas en perjuicio de los trabajadores AMASIFUEN FASABI EDWIN y ZAPATA YACTAYO KATIUSHA ADELA, y conforme a la tipificación que a continuación se detalla:

3.1 GRATIFICACIONES LEGALES

LEY N.º 27735:

Artículo 1º *La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad .(...)*

Artículo 2º *El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. (...)*

Artículo 3º *Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.*

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis”.

Artículo 5º *Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.*

Artículo 7º *Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.*

DECRETO SUPREMO N.º 005-2002-TR:

Artículo 4º *El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.*

Artículo 5º

5.1. *El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.*

5.2. *El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento.*

5.3. *La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente norma.*

5.4. *La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.*



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Dicho incumplimiento, se encuentra calificado y tipificado como infracción GRAVE, de conformidad con el artículo 31º de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo Nº 019-2007-TR, y demás modificatorias, que señala: "Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, (...)"

3.2 BONIFICACION EXTRAORDINARIA A LAS GRATIFICACIONES LEGALES

LEY Nº 29351:

Artículo 3º El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

DECRETO SUPREMO Nº 007-2009-TR:

Artículo 5º La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3º de la Ley Nº 29351 debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

La bonificación extraordinaria solo se encuentra afecta al impuesto a la renta de quinta categoría.

Artículo 6º El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

Tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

DECRETO SUPREMO Nº 012-2016-TR:

Artículo 5.- Pago de la bonificación extraordinaria La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

Artículo 6.- Monto de la bonificación extraordinaria El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

Dicho incumplimiento, se encuentra calificado y tipificado como infracción GRAVE, de conformidad con el artículo 31º de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, y demás modificatorias, que señala: "Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, (...)"

3.3 COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR:

Artículo 2° La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicio se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

(...)

Artículo 9°.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

Artículo 21° Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año, tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Artículo 22° Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año". Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Artículo 56º Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

Dicho incumplimiento, se encuentra calificado y tipificado como infracción **GRAVE**, de conformidad con el artículo 31º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, y demás modificatorias, que señala: "Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 24.4 No



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, (...)..

3.4 VACACIONES

DECRETO LEGISLATIVO N° 713:

Artículo 10° *El trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (...)*

Artículo 14°. *La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.*

Artículo 15° *La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. (...).*

Artículo 22° *Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.*

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 23°. *Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:*

- a) *Una remuneración por el trabajo realizado;*
- b) *Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado;*

y,

- c) *Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.*

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR:

Artículo 23° *Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.*

Dicho incumplimiento, se encuentra calificado y tipificado como infracción GRAVE, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, y demás modificatorias, que señala: "Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, (...)".



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

3.5 BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR:

Artículo 6° Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especies, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. (...).

Artículo 7° No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR:

Artículo 19° No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador (...).

Dicho incumplimiento, se encuentra calificado y tipificado como infracción GRAVE, de conformidad con el artículo 31º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24º, numeral 24.4, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, y demás modificatorias, que señala: "Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, (...)".

IV. REQUERIMIENTO

En consecuencia y en uso de las facultades atribuidas por el artículo 5 numeradas 5.3 y 5.4 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 18 y 20 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, se procede a efectuar el siguiente REQUERIMIENTO:

Primero. - SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que procede a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas sociolaborales señaladas precedentemente, sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción; por lo que, DEBERÁ realizar las siguientes acciones:

- [1] Acreditar el pago íntegro por concepto de Gratificaciones Legales correspondiente a Fiestas Patrias 2021, Navidad 2021, Fiestas Patrias 2022 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), más intereses legales, a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- [2] Acreditar el pago íntegro por concepto de Bonificación Extraordinaria a las Gratificaciones Legales correspondiente a Fiestas Patrias 2021, Navidad 2021, Fiestas Patrias 2022 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), más intereses legales, a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- [3] Acreditar el depósito y/o pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente a los periodos vencidos en noviembre 2021, mayo 2022 y periodo trunco



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

- noviembre 2022 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), más intereses legales, a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- [4] Acreditar el pago íntegro de Vacaciones correspondiente al record 2021/2022 y record trunco 2022/2023 (periodo laboral del 12 de mayo de 2021 hasta el 01 de julio de 2022), más intereses legales, a favor de su extrabajador AMASIFUEN FASABI EDWIN.
- [5] Acreditar el pago íntegro de la Bonificación Especial ascendente a S/1,000.00 (mil soles), acordado en Sesión de Consejo Directivo del sujeto inspeccionado para los trabajadores que ingresaron hasta enero de 2021, a favor de su extrabajadora ZAPATA YACTAYO KATIUSHA ADELA.

Segundo.- En el PLAZO MÁXIMO de CINCO (05) DIAS HÁBILES, de notificada la presente medida, el sujeto inspeccionado arriba identificado acreditará el cumplimiento de lo requerido, mediante depósito en la casilla electrónica de la documentación correspondiente, cuyo plazo de vencimiento se encuentra detallado en dicho sistema de comunicación electrónica.


Se le recuerda que en el incumplimiento del presente requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa de conformidad con los artículos 36 y 39 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.

En la ciudad de Lima, a los 08 días del mes de marzo del año 2023.

Documento firmado digitalmente
MARÍA ISABEL AGUILERA MENDOZA
Inspector Auxiliar
Intendencia de Lima Metropolitana



Anexo 2. Declaratoria de originalidad de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Edwin Amasifuen Fasabi, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico "EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES. CASO ORDEN DE INSPECCIÓN NRO. 000030683-2022-SUNAFIL/ILM", Asesorado por el docente: Abel Marcial Oruna Rodríguez DNI: 07966332 ORCID: 000-0001-6380-1014 tiene un índice de similitud de QUINCE (15 %) con código verificable oid:14912:242698116 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

	
Edwin Amasifuen Fasabi FIRMA Y NOMBRE ESTUDIANTE	Abel Marcial Oruna Rodríguez FIRMA Y NOMBRE DOCENTE

Lima, 29 de junio de 2023

Anexo 3. Reporte del Informe de similitud.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Formato del Trabajo de Suficiencia Profesional_actualizado Amasifuen V9.1-1.docx

AUTOR

-

RECuento DE PALABRAS

5449 Words

RECuento DE CARACTERES

30999 Characters

RECuento DE PÁGINAS

15 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

80.2KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 29, 2023 1:07 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 29, 2023 1:07 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref