



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

TESIS

**“SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTA
EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL
PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023”.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autores: BACH. Adriana del Carmen Piña Bonilla

BACH. Jorge Manuel Piña Campos

Asesor (es): MAG. Wilfredo Edgar Piélago Mariño

Iquitos Perú

2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 576-2024-UCP-FDCP, del 14 de octubre de 2024 se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 117-2025-UCP-FDCP, del 24 de febrero de 2025, se autoriza la sustentación.

Siendo las 19:30 hs, del día 03 de marzo de 2025, se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis: "SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023"

Presentado por:

ADRIANA DEL CARMEN PIÑA BONILLA
JORGE MANUEL PIÑA CAMPOS

Asesor (es): Mag. Wilfredo Edgar Pielago Mariño

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: *Aprobada por unanimidad*

A las *8:30 p.m.* horas culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.

[Firma]

Dr. Vladymir Villarreal Balbin
Presidente

[Firma]

Mag. Cesar Augusto Millones Angeles
Miembro

[Firma]

Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP**

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**“SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL
DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA
CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023”**

De los alumnos: **JORGE MANUEL PIÑA CAMPOS Y ADRIANA DEL CARMEN**

PIÑA BONILLA, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **22% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 28 de febrero del 2025.



**Presidente del Comité de Ética e
Integridad Científica**

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores

UCP_DERECHO_2025_T_JORGEPIÑA_A DRIANAPIÑA_V2



Nombre del documento: UCP_DERECHO_2025_T_JORGEPIÑA_ADRIANAPIÑA_V2.pdf ID del documento: d2614de2348aa7c82d94071236831a5d99db1c2d Tamaño del documento original: 403,91 kB Autores: []	Depositante: Chris Angela Ramirez Flores Fecha de depósito: 27/2/2025 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 27/2/2025	Número de palabras: 21.160 Número de caracteres: 142.321
--	---	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.autonoma.edu.pe Sanciones al empleador y la conducta fraudulenta e... https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2801 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (98 palabras)
2	repositorio.uss.edu.pe Sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudule... https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11802/Chero Saavedra Miguel An... 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (83 palabras)
3	repositorio.untumbes.edu.pe Régimen de Contratación Administrativa de Servicio... https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/20.500.12874/63815/1/TESES - FARIAS PANTA.pdf 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #69620d El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
2	repositorio.uss.edu.pe Sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudule... https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11802	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Inclusión en el libro de planillas de trabajadores co... http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14458	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

PAGINA DE APROBACIÓN

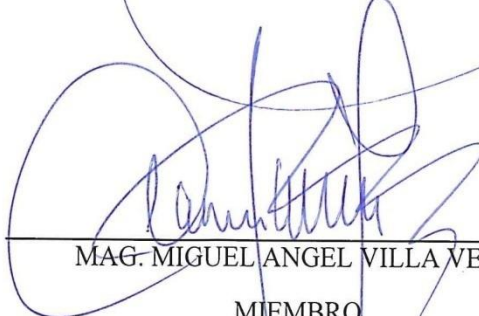
TESIS SUSTENTADA EN EL ACTO PÚBLICO DEL DIA LUNES 03 DE
MARZO DEL 2025, EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD
CIENTIFICA DEL PERU, IDENTIFICADO POR EL JURADO CALIFICADOR Y
DICTAMINADOR:




MAG. VLADYMR VILLAREAL BALBIN
PRESIDENTE



MAG. CESAR AGUSTO MILLONES ANGELES
MIEMBRO



MAG. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA
MIEMBRO



MAG. WILFREDO EDGAR PIÑALAGO MARIÑO
ASESOR

DEDICATORIA

BACH. Adriana del Carmen Piña Bonilla

A Dios, mi refugio y fortaleza, quien ha estado conmigo en cada paso de este camino. A Él le agradezco por iluminar mi mente en los momentos difíciles y llenar mi corazón de esperanza cuando las fuerzas parecían agotarse.

A mis padres, Carmen y Manuel, por su amor incondicional, su esfuerzo incansable y su fe en mí. Ellos son los pilares de todo lo que soy y de todo lo que he logrado. Gracias por enseñarme a soñar y a luchar con el corazón lleno de valentía.

A mi hermanita Zoe, mi rayito de luz y alegría. Con su ternura y tus risas, ha sido mi inspiración más dulce en este camino.

A mis abuelos, que con su sabiduría y amor han dejado en mí huellas imborrables. En especial, a Carlitos Bonilla, quien desde la eternidad sigue guiando mis pasos con su amor eterno. Este logro también es para ti, abuelo querido.

A mi enamorado y compañero de vida Kevin, por ser mi apoyo constante, mi confidente y mi refugio en los días más desafiantes. Su amor y palabras de ánimo me han dado fuerza para seguir adelante.

Y finalmente a Lucke, mi fiel perrito, mi bebe, mi todo quien con su silenciosa pero incondicional compañía me acompañó en tantas madrugadas de esfuerzo, recordándome que incluso en los momentos de soledad siempre hay un motivo para seguir.

BACH. Jorge Manuel Piña Campos

A Dios, fuente de mi fortaleza y mi guía constante. A Él, que en su infinita bondad me brindó sabiduría, paciencia y la oportunidad de alcanzar este sueño, le dedico este logro con el corazón lleno de gratitud.

A mis padres, Griselda y Jorge, por ser los pilares de mi vida. Mamá, por tu amor incondicional, tu ejemplo de lucha y tu confianza en mis capacidades. Papá, quien partió a la eternidad, pero dejó en mí un legado imborrable de valores, esfuerzo y compromiso. Este triunfo también es tuyo.

A mi amada esposa, Carmen, por ser mi compañera de vida, mi apoyo inquebrantable y la luz que me guía en los momentos más difíciles. Gracias por estar siempre a mi lado, creyendo en mí y alentándome a seguir adelante.

A mis hijos, Adriana, Zoe y Jorge Jesús. A ustedes, quienes son mi mayor motivación y mi razón para no rendirme jamás. Jorge Jesús, aunque ya no estás físicamente con nosotros, tu recuerdo vive en mi corazón y me impulsa cada día a dar lo mejor de mí.

A mi leal compañero Lucke, cuyo amor y compañía me dieron consuelo y fuerzas en muchas noches de esfuerzo. Es un hijo más, siempre a mi lado, recordándome el verdadero significado del apoyo incondicional.

Finamente, por último, pero no menos importante, a mis hermanos Jenny, Jonny, Teresa e Irina, por su amor, apoyo y por ser mi refugio en los momentos de dificultad. Su presencia en mi vida ha sido una bendición invaluable, agradezco por compartir este viaje conmigo.

AGRADECIMIENTOS

BACH. Adriana del Carmen Piña Bonilla

En primer lugar, doy gracias a Dios, quien me ha dado la sabiduría, la fuerza y la guía necesaria para alcanzar esta meta. Su amor y protección han sido mi mayor fuente de esperanza y confianza a lo largo de todo este proceso.

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificios y apoyo constante. Su fe en mí, sus enseñanzas y valores me han permitido llegar hasta aquí. Gracias por estar siempre a mi lado, brindándome el impulso necesario para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

A mis catedráticos, por su dedicación, conocimientos y por inculcarme la pasión por el derecho. Su orientación y enseñanzas me han permitido crecer tanto académicamente como como persona, guiándome en cada paso del camino y ayudándome a alcanzar este logro.

A mi casa de estudios, la Universidad Científica del Perú (UCP), por ser el espacio donde se formó mi visión del derecho y por brindarme las herramientas necesarias para afrontar los retos que implica esta profesión. Agradezco profundamente a la universidad por el ambiente académico y de compañerismo que me ha permitido desarrollarme plenamente.

A mis compañeros de carrera, quienes han sido mis compañeros de lucha y crecimiento a lo largo de estos seis años. Gracias por su apoyo, por los momentos compartidos, por el aprendizaje mutuo.

BACH. Jorge Manuel Piña Campos

Primero y ante todo, agradezco a Dios, quien me dio la perseverancia para culminar este importante camino. Su guía constante en cada paso de mi vida me ha permitido enfrentar los desafíos con esperanza y confianza. Sin Su ayuda, este logro no habría sido posible.

A mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante a lo largo de los años, especialmente a mi papa quien partió a la eternidad brindándome los valores que me han permitido llegar hasta aquí.

A mi esposa, por su paciencia, apoyo y comprensión. Ella ha sido mi compañera incansable, que me ha alentado y motivado en cada etapa de este proceso. Gracias por su amor y por estar a mi lado, haciendo que cada día de trabajo y esfuerzo valiera la pena.

A mis hijas, por su alegría y por darme una razón más para luchar cada día. Su presencia en mi vida me ha dado la fuerza para seguir adelante y siempre me han recordado lo importante que es alcanzar mis metas para ofrecerles un mejor futuro.

A la Universidad Científica del Perú, por brindarme la oportunidad de formarme en el ámbito del derecho, por sus enseñanzas y por su ambiente académico que me permitió crecer tanto personal como profesionalmente. Gracias a la universidad por su calidad educativa y por ser el lugar que me preparó para los desafíos de esta carrera.

A mis catedráticos, por su dedicación, paciencia y compromiso en mi formación. Agradezco profundamente sus enseñanzas, que me han permitido adquirir el conocimiento necesario para ser un profesional del derecho. Su orientación y ejemplo han sido esenciales en este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA	i
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS.....	ii
CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO.....	iii
RESULTADO DE ANTIPLAGIO.....	iv
PAGINA DE APROBACION.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS	xiv
RESUMEN	16
ABSTRACT	17
CAPÍTULO I	18
MARCO TEORICO.....	18
1.1. Antecedentes de Estudio.....	18
1.1.1. Internacional	18
1.1.2. Nacional.....	20
1.1.3. Local	22
1.2. Bases Teóricas.....	22
1.2.1 Desarrollo Básico de la Investigación:.....	22
1.2.2 Decreto Legislativo N° 728:.....	39
1.2.3. SUNAFIL.....	40
1.3. Principios jurídicos que rigen el accionar del SUNAFIL:.....	42
1.3.1. Principio de la Primacía de la Realidad.....	42

1.3.2. Principio Protector.....	42
1.3.3. Principio de la irrenunciabilidad.....	42
1.3.4. Principio de continuidad.....	43
1.4 Definición de términos básicos.....	44
2.1. Descripción del Problema.....	45
2.2. Formulación del Problema.....	45
2.2.1. Problema General	45
2.2.2. Problemas Específicos	45
2.3. Objetivos.....	46
2.3.1. Objetivo General.....	46
2.3.2. Objetivos Específicos	46
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	46
a. Hipótesis.....	48
i. Hipótesis General	48
ii. Hipótesis Específicas.....	48
b. Variables.....	48
i. Identificación de las Variables	48
ii. Definición de las Variables	48
iii. Operacionalización de las Variables	50
CAPÍTULO III	51
METODOLOGÍA.....	51
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación.....	51
3.1.1. Tipo de Investigación	51

3.1.2. Nivel de Investigación	51
3.1.3. Diseño de Investigación	52
3.2.1. Población	53
3.2.2. Muestra	54
3.2.3. Técnica del muestreo	54
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	54
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	54
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	55
3.3.3. Validez.....	56
3.3.4. Procedimientos de Recolección de Datos.....	56
3.4. Procesamiento, análisis de la Información y confiabilidad del instrumento.....	57
3.4.1. Procesamiento de la Información	57
3.4.2. Análisis de la Información	57
4.4.3. Confiabilidad del instrumento	58
CAPITULO IV.....	59
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	59
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.....	59
4.2. Prueba de Hipótesis.....	60
4.2.1. Hipótesis General	60
4.2.3. Hipótesis específica 2:	63
4.3. Resultados de la aplicación de la guía de entrevista.....	66
4.3. PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV.....	75

CAPITULO V	77
Discusión, Conclusiones Y Recomendaciones	77
CONCLUSIONES PARCIALES.....	80
RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXO 02. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO.....	89
ANEXO 04. APORTE CIENTIFICO.....	92

ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS

<i>Tabla 1. Análisis de fiabilidad de la variable sanciones al empleador</i>	58
<i>Tabla 2. Análisis de fiabilidad de la variable conducta fraudulenta</i>	58
<i>Tabla 3. Relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta</i>	60
<i>Tabla 4. Relación entre los efectos jurídicos y las sanciones al empleador</i>	61
<i>Tabla 5. Relación entre las sanciones ejemplares y la conducta fraudulenta</i>	64
<i>Tabla 6. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión:</i> <i>FUNCION PROTECTORA</i>	66
<i>Tabla 7. Estadígrafos de la dimensión: Función Protectora:</i>	67
<i>Tabla 8. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión Función Protectora: Tipos</i>	69
<i>Tabla 9. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión: Función Protectora: Acto Arbitrario</i>	71
<i>Tabla 10. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión Comunicación Laboral</i>	73
<i>Tabla 11. Prueba de kolmogorov-smirnov de las variables</i>	75
<i>Tabla 12. Instrumento de recojo de información</i>	87
<i>Tabla 13. Informe de opinión de experto</i>	89
<i>Tabla 14. Matriz de Consistencia</i>	92

INDICE DE GRAFICOS

Figura 1: Gráfico de estadígrafos de los puntajes de la de la dimensión: Función Protectora	67
Figura 2. Comparación los puntajes de los indicadores de la dimensión, Función Protectora: Tipos.....	70
Figura 3. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión: Función Protectora: Acto Arbitrario.....	72
Figura 4. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión comunicación laboral.....	74

RESUMEN

“SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTE EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023”

En el contexto del sistema laboral privado en Perú, el Decreto Legislativo N° 728 establece un marco regulatorio que supervisa las relaciones en el trabajo, con el objetivo de garantizar los derechos de los trabajadores y fomentar un entorno laboral justo y equilibrado. Sin embargo, la integridad de este sistema se ve amenazada de manera significativa por las acciones fraudulentas de los empleadores.

La ciudad de Iquitos, con su particular contexto socioeconómico y cultural, se convierte en un escenario relevante para el análisis de estas sanciones y su efectividad. En 2023, se han evidenciado casos de fraude laboral que han puesto en entredicho la aplicación de la normativa vigente.

Esta tesis tiene como objetivo explorar la relación entre las sanciones impuestas a los empleadores y la conducta fraudulenta en el marco del Decreto Legislativo N° 728. A través de un análisis exhaustivo de casos específicos en Iquitos, se buscará evaluar la efectividad de las sanciones, identificar las brechas existentes en la normativa y proponer recomendaciones que fortalezcan el sistema de protección laboral. De este modo, se espera contribuir al debate académico y práctico sobre la justicia laboral en Perú

Palabras claves: Decreto Supremo 728, sanciones, conducta fraudulenta, empleador, sistema laboral privado.

ABSTRACT

“PENALTIES ON THE EMPLOYER AND FRAUDULENT CONDUCT IN LEGISLATIVE DECREE N° 728 OF THE PRIVATE LABOR SYSTEM IN THE CITY OF IQUITOS IN 2023.”

In the context of the private labor system in Peru, Legislative Decree No. 728 establishes a regulatory framework that regulates labor relations, seeking to guarantee the rights of workers and promote a fair and equitable work environment. However, fraudulent conduct by employers represents a significant challenge to the integrity of this system.

The city of Iquitos, with its particular socioeconomic and cultural context, becomes a relevant scenario for the analysis of these sanctions and their effectiveness. In 2023, cases of labor fraud have been revealed that have called into question the application of current regulations, with the objective of guaranteeing workers' rights and promoting a fair and equitable workplace.

This thesis aims to explore the relationship between the sanctions imposed on employers and fraudulent conduct within the framework of Legislative Decree No. 728. Through an exhaustive analysis of specific cases in Iquitos, it will seek to evaluate the effectiveness of the sanctions, identify existing gaps in the regulations and propose recommendations that strengthen the labor protection system. In this way, we hope to contribute to the academic and practical debate on labor justice in Peru.

Keywords: *Supreme Decree 728, sanctions, fraudulent conduct, employer, private labor.*

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes de Estudio

En el presente estudio de investigación titulado: “SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023”, para su elaboración fue necesaria la revisión de la documentación, que constituyó un paso preliminar para la recopilación de información esencial y exacta. En consecuencia, seleccionamos múltiples estudios previamente investigados que nos ofrecieron una representación de nuestro objeto de investigación, organizándolos desde más reciente a más antiguo a nivel internacional, nacional y local.

1.1.1. Internacional

Según, (Currao, 2017) en su investigación denominada, “Fraude en la contratación laboral: encadenamiento de contratos temporales”, concluye que: Los fraudes en las contrataciones no pueden ser atribuidos a la ley, ya que esta incluye disposiciones que protegen contra tales abusos; no obstante, el empleador incurre en actos arbitrarios que deben ser sancionados conforme a las infracciones cometidas.

Según, (Costa, 2016), en su tesis de doctorado; “La protección del derecho al trabajo digno entre el garantismo y la flexibilidad”, llega a la conclusión que: En el ámbito del derecho laboral, los trabajadores son objeto de múltiples abusos, como la firma de contratos arbitrarios, lo que implica violaciones por parte de los trabajadores, quienes se aprovechan de la necesidad. En este contexto, el derecho laboral ofrece garantías mínimas, lo que repercute negativamente en la dignidad del trabajador.

Por su parte, (Gudiño Villaruel, 2015), en su investigación titulada, “Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el período de enero a diciembre del 2014”. La autora llega a la conclusión que: Es imperativo capacitar tanto a los empleados como a los directivos sobre sus derechos laborales, los cuales están protegidos por

la ley, para que los trabajadores no permitan que las entidades vulneren sus derechos, a pesar de que estas tienen obligaciones que cumplir. Asimismo, es imperativo fomentar el respeto por los derechos laborales adquiridos a través de convenios colectivos, con el objetivo de que los trabajadores operen en un ambiente propicio que les permita alcanzar las metas en el desempeño de sus funciones laborales.

Según, (Cavallotti, 2015), en su investigación titulada, “La locación de servicios como fraude laboral”, llega a la conclusión que: Es contradictorio e irracional que la entidad responsable de garantizar el cumplimiento de derechos fomente esta desproporción, la cual se ve intensificada por el Estado. Esto se debe a que los contratos de prestación de servicios limitan a los trabajadores en el acceso a los beneficios inherentes al derecho al trabajo, los cuales están protegidos por las disposiciones constitucionales, así como por los beneficios destinados a salvaguardar la salud en un puesto de trabajo específico.

Asimismo, (Martinez, 2015)), en su tesis titulada: “Transparencia versus corrupción en la contratación pública. Medidas de transparencia en todas las fases de la contratación pública como antídoto contra la corrupción, concluye que: La corrupción es un problema global persistente que afecta a todas las sociedades y economías, deteriorando la confianza pública y el desarrollo social. A lo largo de la historia, la corrupción ha estado presente en diversos contextos, adaptándose a las circunstancias y estructuras de poder, lo que la convierte en un fenómeno complejo y arraigado. La corrupción en la contratación pública tiene un alto costo económico, desviando recursos destinados a proyectos sociales y deteriorando la calidad de los servicios públicos. La transparencia es esencial en la contratación pública, garantizando la igualdad de trato y evitando favoritismos. Es fundamental para asegurar la integridad en los procesos de adjudicación. Además de ser un principio administrativo, la transparencia es un derecho de los ciudadanos, permitiendo el acceso a la información sobre la gestión pública y fomentando la rendición de cuentas. La tesis incluye propuestas de lege ferenda para actualizar la normativa vigente, adaptándola a las necesidades actuales y mejorando la lucha contra la corrupción. La transparencia no es solo una exigencia legal, sino un mecanismo vital para una contratación pública eficiente y un antídoto contra la corrupción.

1.1.2. Nacional

Según (Cespedes, 2019), en su tesis doctoral titulada, *La vulneración de los Derechos Laborales en el régimen especial de contrataciones administrativas de servicios – Cas en la Corte Superior de Lima Norte – 2017*, concluye que: Los regímenes especiales de contratos administrativos (CAS) presentan una considerable vulnerabilidad en cuanto a los derechos laborales, evidenciada por un elevado índice de aprobación del 81% entre el personal encuestado. Además, se observan indicios estadísticos que sugieren que estos derechos están en riesgo de ser vulnerados.

De este modo, (More, 2018), en su tesis titulada, “*Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*”. El autor sostiene que: El contrato de Locación de Servicios en nuestro país es utilizado, a menudo de manera fraudulenta, para eludir la legislación laboral y los derechos de los trabajadores. A pesar de su carácter civil y la ausencia de subordinación, algunas instituciones públicas desnaturalizan este contrato para evitar el reconocimiento de beneficios laborales. Esta investigación busca evidenciar cómo estas entidades vulneran derechos laborales, como la protección contra despidos arbitrarios, mediante acciones como interrupciones intencionadas en el récord laboral, afectando así la estabilidad de los trabajadores.

La contratación de servicios se lleva a cabo principalmente a través de Contratos de Locación de Servicios, especialmente en el ámbito de las Entidades Públicas. Sin embargo, estos contratos suelen desnaturalizarse, lo que provoca que se reconozcan derechos laborales mediante procesos judiciales, alterando así la esencia de los contratos laborales. Esta modalidad presenta características distintivas, como la prestación individual de servicios, la remuneración y la supervisión, dado que se contratan individuos para realizar funciones permanentes en diversas instituciones del Estado.

Desde esa misma (Rivera Tantaruna, 2017)), en su tesis titulada, “*Transgresión de los derechos laborales por parte T.C - caso Huatuco*”, afirma que: Los trabajadores del Sector Público no deben ver sus derechos limitados por la mala gestión estatal en los contratos. Esta investigación sostiene que la desnaturalización de dichos contratos

implica que los trabajadores deben ser reincorporados a sus puestos. Actualmente, esta situación constituye una violación de derechos sin regulación específica en la normativa laboral pública.

Destaca derechos esenciales, como el derecho al trabajo, la reposición al puesto tras la desnaturalización de contratos, y la protección contra despidos arbitrarios. Se examina el impacto del Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional, conocido como el "Caso Huatuco", que crea inseguridad jurídica para los trabajadores del Sector Público al desconocer derechos previamente establecidos. Se cuestiona si el Estado, a través del Tribunal, protege sus intereses económicos en este.

A la luz de (Huanayque Condori, 2017), en su tesis titulada, “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”. En esta tesis se analiza el despido fraudulento en la jurisprudencia peruana, centrándose en su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Se examinan los criterios interpretativos del Tribunal Constitucional y su impacto en la protección de los derechos fundamentales del trabajador. A través de un estudio comparativo, se identifican contradicciones entre las decisiones del Tribunal Constitucional y las de la justicia ordinaria, particularmente en la calificación del despido. Se concluye que la aplicación restrictiva de los criterios interpretativos limita la adecuada protección contra despidos arbitrarios. Se propone un enfoque más amplio para garantizar la tutela efectiva de los derechos laborales, promoviendo la justicia y la seguridad jurídica en el ámbito laboral.

En tanto, Ruiz (2016), en su tesis titulada, “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios sujetos a plazo en contratos de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana”, argumenta que: La posibilidad de transformar un contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo modal, a través de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad. Esta interpretación tiene como objetivos inmediatos y mediatos el reconocimiento de la auténtica relación laboral y la protección de la dignidad del trabajador. Para ello, se aborda: 1) el estudio de la primacía de la realidad y el análisis de los contratos de locación de servicios y laborales; 2) la relación entre la dignidad humana, que incluye ciertos aspectos

ontológicos, y el contrato de trabajo, el cual prohíbe el fraude laboral; y 3) la inclusión de otros criterios jurídicos, como el principio de buena fe, la doctrina de los actos propios y el principio de conservación del acto, con el fin de demostrar dicha desnaturalización y la relevancia de aplicar la norma indemnizatoria prevista para contratos a plazo fijo.

1.1.3. Local

No encontramos referencia de una investigación local acerca de nuestra investigación.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1 Desarrollo Básico de la Investigación:

La contratación fraudulenta existe en todos los estados, convirtiéndose en un fenómeno que más vulnera el derecho de todos los trabajadores, así tenemos en España el tema señalado se ha convertido en un mal incorregible. Según, (Roberto, 2019), el uso excesivo de contratos temporales en España es resultado de diversos factores, tanto estructurales como culturales. Señala que, aunque el sector turístico contribuye a la temporalidad del empleo, persiste una práctica generalizada entre las empresas de optar por contratos temporales, incluso en el ámbito público, con el fin de evitar compromisos a largo plazo y disminuir costos relacionados con despidos. Asimismo, destaca que, a pesar de las elevadas tasas de conversión de contratos temporales a indefinidos, muchas empresas no aprovechan adecuadamente los periodos de prueba y solo regularizan la situación ante la intervención de la Inspección de Trabajo. El autor (Roberto, 2019), considera que este fenómeno es un problema endémico que demanda una solución inmediata, dado que las reformas laborales implementadas no han logrado solucionar la problemática. La conducta fraudulenta se presenta con frecuencia en numerosos contratos, especialmente en aquellos de modalidad temporal, cuando en realidad la contratación es para un puesto permanente. El fraude en la contratación laboral ha sido una práctica habitual durante años, lo que hace necesario realizar un análisis exhaustivo de este fenómeno, dado su impacto negativo en el sistema laboral.

En Perú, el fraude del empleador en el marco del Decreto Legislativo N° 728, que regula el régimen laboral del sector privado, se manifiesta de varias maneras. Algunas de las formas más comunes incluyen:

- Contratación informal: Algunos empleadores evitan registrar a sus trabajadores en planillas, lo que les permite eludir el pago de beneficios laborales y contribuciones a la seguridad social.
- Subdeclaración de salarios: Hay casos en los que los empleadores registran salarios menores a los realmente pagados, afectando así las prestaciones laborales, como gratificaciones y pensiones.
- Falsificación de documentos: Algunos empleadores pueden presentar documentos falsos para justificar despidos o reducciones de salario, lo que puede llevar a la afectación de derechos laborales.
- Despidos injustificados: El despido sin causa justificada es una forma de fraude, ya que el empleador puede alegar razones que no corresponden a la realidad para evitar indemnizaciones.
- Manipulación de horas de trabajo: Explotar a los trabajadores mediante el registro de horas laborales inferiores a las reales, no pagando horas extras correspondientes.
- Negación de derechos: Algunos empleadores se niegan a otorgar beneficios como vacaciones, licencias o aguinaldos, argumentando razones que no se sustentan legalmente.

Estas prácticas no solo afectan a los trabajadores en términos de ingresos y beneficios, sino que también debilitan el marco legal y la estabilidad del mercado laboral en el país.

Un contrato se califica como fraude de ley cuando se establece un contrato temporal o de duración determinada para satisfacer una necesidad permanente de la empresa. En tales circunstancias, las funciones deberían ser cubiertas mediante un contrato indefinido. En el contexto de una relación laboral, la existencia de más de uno o dos contratos temporales sin interrupción suele indicar que se están celebrando en fraude de ley.

Es relevante destacar que, en Chile, (Irureta Uriarte, 2013) la existencia de un acto ficticio no excluye la posibilidad de que este se convierta en una acción ilegal o fraudulenta. Existe un consenso generalizado en que una circunstancia viciada no implica, de manera automática, la consecución de un resultado ilícito en el ámbito de los hechos jurídicos. La simulación y la apariencia jurídica han ganado una notable relevancia en el ámbito laboral al abordar

cuestiones relacionadas con la identificación del empleador y la naturaleza jurídica del contrato. A pesar de que estas son figuras claramente distintas y más propias del Derecho civil, desde una perspectiva laboral se han abordado de manera homogénea, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de normas imperativas. Estas figuras se han utilizado especialmente para resolver problemas de identificación de los contratantes, así como para prevenir la falsedad, el fraude y el abuso del Derecho.

La realidad evidencia que enfoques voluntaristas o subjetivos han conducido a la presunción de que, cuando una acción produce efectos adversos o infringe las normas imperativas del ordenamiento jurídico, se califica como un abuso del derecho o fraude. Además, la doctrina sostiene que, en la mayoría de los casos de fraude, particularmente en el ámbito laboral, las intenciones maliciosas, que suelen estar ocultas tras tácticas engañosas, acarrear consecuencias legales. En este contexto, la interacción entre apariencia y simulación presenta características diversas, dado que el mero ejercicio de la libertad contractual no exime a las partes de la existencia de intenciones o resultados fraudulentos.

Sin embargo, (Patlán Pérez, 2016), en su artículo, aborda la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano fundamental, enfatizando su impacto en la salud ocupacional. Se presenta la calidad de vida laboral como un concepto multidimensional que abarca la satisfacción de necesidades como el reconocimiento, la estabilidad laboral y la seguridad. Mediante una revisión de la literatura, se identifican dieciocho dimensiones que contribuyen a este constructo. El análisis destaca la importancia de garantizar un entorno laboral favorable que respete la dignidad del trabajador, promoviendo derechos laborales esenciales. La investigación sugiere que la calidad de vida en el trabajo debe ser reconocida formalmente como un derecho humano laboral para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Se alude, a la necesidad de certificar los derechos humanos laborales aplicables al individuo receptor, así como a la obligación de cumplir con dichos derechos, ya sea a nivel individual o colectivo. Esta normativa incluye la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral, un imperativo legal en las relaciones de trabajo que implica la aplicación de criterios de tratamiento desiguales hacia personas sin justificación objetiva. Para asegurar la efectividad de este derecho, es esencial que el Estado facilite a los trabajadores el acceso a los mecanismos

de protección judicial. La resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2013) en el caso *González y otros* examina la violación de los derechos laborales, indicando que las organizaciones tienden a eludir esta cuestión para disminuir la cantidad de documentos relacionados con el personal. Algunas de las demandadas cuentan con contratos, pero no proporcionan copias a los trabajadores. Asimismo, muchos documentos están firmados en blanco o presentan espacios vacíos, lo que permite que el empleador los complete a su conveniencia, limitando así los derechos de los trabajadores.

El contrato de trabajo, de manera más precisa, se define como un acuerdo que obliga a una persona natural (el trabajador) a ofrecer y, por ende, a someter su esfuerzo laboral a la voluntad y objetivos de otra persona, ya sea física o jurídica (el empleador), a cambio de una remuneración. En Perú, muchos empleadores aprovechan la necesidad laboral, llevando a cabo prácticas de contratación fraudulentas, en las que ocultan la modalidad de empleo para vulnerar derechos y eludir la legislación. En este sentido, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación N° 15295-2015 Lima Norte (Diario Oficial El Peruano, 2017), establece que los empleadores no pueden emplear modalidades de contratación de servicios específicos para funciones de carácter permanente. Asimismo, los contratos de servicios específicos están destinados a profesionales, técnicos o científicos, o a personas capacitadas para abordar situaciones de contingencia que puedan surgir de manera inmediata para el empleador. Por otra parte, en la Casación Laboral N° 11730-2016 Lima Norte (Gaceta Laboral, 2019), se señala que el trabajador debe demostrar la existencia de simulación o fraude respecto a las normas legales aplicables, y se exige que se justifique la causa objetiva para la desnaturalización de los contratos de servicios específicos; de lo contrario, se generará la situación descrita en el inciso d del artículo 77 del Texto Ordinario del Decreto Legislativo N° 728.

La simulación laboral se define como una práctica deliberada en la que los empleadores crean una apariencia ficticia de una relación laboral contractual, con el objetivo de distorsionar la realidad del vínculo laboral que existe entre las partes. Esta conducta se manifiesta en la designación de contratos que no reflejan las verdaderas condiciones de trabajo, lo que permite a los empleadores evadir responsabilidades legales, tales como el pago de salarios justos, la provisión de beneficios laborales y la garantía de derechos fundamentales.

La simulación laboral perjudica a los trabajadores, quienes, al estar sujetos a un contrato ficticio, quedan desprovistos de protecciones legales esenciales. Esto no solo afecta su estabilidad económica, sino que también vulnera su dignidad al reducir sus derechos a meras formalidades sin contenido real. Además, esta práctica socava la confianza en el sistema laboral y promueve la precarización del trabajo, lo que tiene repercusiones negativas en el bienestar social y económico del país.

La simulación laboral se define como una práctica deliberada en la que los empleadores crean una apariencia ficticia de una relación laboral contractual, con el objetivo de distorsionar la realidad del vínculo laboral que existe entre las partes. Esta conducta se manifiesta en la designación de contratos que no reflejan las verdaderas condiciones de trabajo, lo que permite a los empleadores evadir responsabilidades legales, tales como el pago de salarios justos, la provisión de beneficios laborales y la garantía de derechos fundamentales.

La simulación laboral perjudica a los trabajadores, quienes, al estar sujetos a un contrato ficticio, quedan desprovistos de protecciones legales esenciales. Esto no solo afecta su estabilidad económica, sino que también vulnera su dignidad al reducir sus derechos a meras formalidades sin contenido real. Además, esta práctica socava la confianza en el sistema laboral y promueve la precarización del trabajo, lo que tiene repercusiones negativas en el bienestar social y económico del país.

Desde una perspectiva legal, la simulación laboral es una violación de los principios que rigen las relaciones laborales, estableciendo un escenario donde los derechos de los trabajadores son sistemáticamente ignorados. La existencia de mecanismos legales diseñados para proteger a los trabajadores se ve menoscabada por estas prácticas, lo que resalta la necesidad de una regulación más estricta y de una supervisión efectiva para prevenir y sancionar tales conductas. En consecuencia, la simulación laboral no solo es un acto de deslealtad empresarial, sino también un fenómeno que requiere atención urgente por parte de los legisladores y de las instituciones encargadas de la defensa de los derechos laborales.

De igual manera, el trabajador que considere haber sido contratado de manera fraudulenta y que no haya sido despedido hasta el momento puede solicitar, mediante un procedimiento

judicial, la desnaturalización de su contrato, con el fin de ser reconocido como empleado bajo la modalidad de contrato indefinido.

Sumado a esto, se tiene a (Toyama, 2012) sostiene que, la validez y eficacia del contrato laboral, así como su posible nulidad y rescisión, requieren de un examen del ámbito de aplicación supletoria del Código Civil, teniendo en cuenta las particularidades del derecho al trabajo. En un contexto jurídico empresarial, el contrato de trabajo sirve como un sistema de regulación para normar las disposiciones del Código Civil. No obstante, es esencial establecer que este sistema de regulación completamente y sea aplicable en cada situación, si su aplicación es modular o supletoria, o si se concluye que su regulación es incompatible con la naturaleza particular de las relaciones laborales. Este tema debe ser analizado desde la perspectiva de la posible nulidad y rescisión del contrato.

La corrupción y los actos arbitrarios contrarios a la ley han impactado significativamente sobre la sociedad, afectando gravemente los derechos consagrados y protegidos por la Constitución Política del Perú. La situación laboral se torna progresivamente más precaria, favoreciendo principalmente a los empleadores y perjudicando a un considerable número de trabajadores, quienes experimentan la precariedad de sus derechos.

En lo que respecta a los aspectos esenciales, la definición de la sanción se establece como la respuesta normativa a una infracción, derivada del incumplimiento de una norma. En este contexto, la sanción se presenta como resultado de la comprobación de una acción u omisión que transgrede dicha norma. Asimismo, es crucial destacar que existe un sistema diseñado para ofrecer respuestas a las normas establecidas.

La aplicación más frecuente del concepto de sanción en el ámbito legal se refiere a su dimensión negativa y restrictiva, cuyo objetivo es asegurar de manera efectiva el cumplimiento de la ley. Por otro lado, las sanciones positivas, entendidas como premios, también pueden desempeñar esta función garantista, dado que el incumplimiento de las disposiciones asociadas a este tipo de sanciones conlleva consecuencias desfavorables para quienes incurren en tales comportamientos. En este contexto, la no obtención de las recompensas establecidas por las normas implica una pérdida de intereses para los infractores. (Zoghbi, 2015).

Una sanción legal se distingue de otros tipos de sanciones aplicables bajo diferentes normativas de diversas maneras. En primer lugar, las sanciones legales se caracterizan por su rigor particular y sus elevados niveles de formalización; se estructuran socialmente, tienen la capacidad de utilizar la fuerza y poseen órganos específicos encargados de su imposición. Además, las sanciones legales se diferencian por haber alcanzado un alto grado de institucionalización. En un Estado de Derecho, la importancia de la seguridad jurídica radica en que el sistema debe hacer público todo lo que afecta la imposición de sanciones incluyendo:

- ¿Qué conductas son objeto de sanción y qué tipos de comportamientos justifican tal medida?
- ¿Cómo se llevan a cabo las sanciones y qué tipos de sanciones pueden ser impuestas?
- ¿Quiénes son los responsables de imponer sanciones, es decir, qué entidades o autoridades cuentan con la facultad para ejercer dicha acción?
- ¿Cómo se implementa el proceso que regula la ejecución de sanciones, así como los recursos disponibles para su apelación?
- ¿En qué contextos o espacios se llevan a cabo las sanciones?

Las normas que contemplan sanciones positivas tienen como propósito incentivar el cumplimiento o la implementación de la regla a través de acciones directas. Estas sanciones pueden adoptar también una naturaleza vengativa o reparadora. Las disposiciones compensatorias incluyen la concesión de honores, premios, condecoraciones y otras distinciones. Por su parte, las sanciones de carácter reparatorio implican diversas formas de compensación relacionadas con el trabajo, el sacrificio o las apuestas, entre otros.

El ordenamiento jurídico no requiere la justificación específica para la nulidad de un acto transgresor. Aunque no existe un artículo en nuestras normas que indique explícitamente que se está cometiendo un fraude, el sistema jurídico no puede permanecer indiferente ante tal situación. Considerar que la ley no responde a actos fraudulentos resultaría contradictorio, ya que implicaría aceptar que la ley prohíbe ciertos fines mientras simultáneamente permite su consecución, entendiendo siempre

que el fin prohibido se refiere a un objetivo en sí mismo, no a un método particular para alcanzarlo.

La figura del fraude a la ley, conocida como *fraus legis* o *in fraudem legis agere* en el derecho romano, se refiere a la práctica de adherirse a la literalidad de la norma mientras se transgrede su esencia o espíritu. (Mansilla, 2016) menciona que la naturaleza jurídica se debe en función a dos elementos:

- Punto de vista del evasor: Se trata de una acción deliberada y voluntaria destinada a eludir la aplicación de leyes imperativas mediante la realización de diversas acciones ilícitas, con el fin de lograr resultados contrarios a dichas normas, lo cual resulta en una conducta ilegítima
- Desde la perspectiva del Estado agredido: Se define como una estrategia de defensa implementada por la institución estatal para prevenir o sancionar comportamientos que buscan eludir la aplicación de una ley imperativa. Según esta perspectiva, violar la ley se considera una forma de salvaguardar las leyes fundamentales de un Estado soberano.

Dado que la moralidad de una sociedad se manifiesta en el contenido de estas normas imperativas, es esencial que sean respetadas. Por lo tanto, es necesario prevenir su incumplimiento o, en su defecto, imponer sanciones adecuadas.

(Espinosa & Torres, 2022) mencionan que, los aspectos del fraude se pueden resumir de la siguiente manera:

- Manipulación del factor de conexión: Existen diversas leyes que pueden aplicarse en respuesta a una norma de conflicto; el factor de conexión es el que establece qué legislación debe regir en función de las circunstancias específicas. Al alterar estas condiciones sin modificar la regla de conflicto, el agente actúa de manera que, a pesar de la invariabilidad de la norma de conflicto, se puede llegar a una situación de legalidad general. Esta variación es consecuencia de la manipulación por parte de los agentes. Los fraudes solo pueden surgir en diferentes ámbitos de las normas de conflicto donde el factor de conexión es susceptible a ser alterado por la acción humana. En tales casos, las personas pueden cambiar de nacionalidad para beneficiarse

de un sistema legal más favorable. No hay impedimentos para que un individuo se mude, obtenga una nueva nacionalidad o actúe legalmente. Cuando se consideran de manera aislada, estas acciones pueden parecer negligentes e inevitables. Sin embargo, es fundamental que exista un segundo componente: la intención fraudulenta, que acompaña al cambio.

- Intencionalidad del agente: Para eludir la aplicación de la ley que normalmente sería competente, es necesario que exista un componente psicológico de malicia. Dado que este aspecto es subjetivo, resulta complicado determinar la intencionalidad del agente involucrado.

De acuerdo con (Ocupa, 2018), El fraude a la ley en diversas relaciones jurídicas de carácter internacional privado constituye una figura jurídica no regulada, aunque operativa dentro de nuestra economía social de mercado. Esto evidencia la necesidad de una posible regulación, por lo que es pertinente de establecer un marco normativo adecuado para el fraude a la ley, con el objetivo de no restringir su uso, sino de promover su implementación. Además, se presentó una propuesta legislativa, ya desarrollada por la Doctora Delia Revoredo, que sugiere su inclusión en el libro X del Código de 1984 relativo al derecho internacional privado, lo que indica que la regulación es factible y pertinente.

Entre otros aspectos del fraude a la ley, se identifican los siguientes:

- Elementos materiales: Este componente se refiere a los diversos aspectos que están relacionados con el cumplimiento de los objetivos finales. (Ocupa, 2018) Específicamente, vincula a una persona, posición o relación jurídica con una norma nacional, con el fin de que sea tipificada. En este contexto, se puede definir como aquellos preceptos que permiten determinar la norma aplicable en caso de litigio, considerando las posibles modificaciones que puedan surgir.
- Elementos intelectuales: Este elemento hace referencia a la intención de eludir las leyes pertinentes. (Ocupa, 2018) Por lo tanto, la autora recurre a las normas de conflicto con el objetivo de escapar del marco normativo prohibido, el cual se aplica de manera habitual a los elementos subjetivos intencionales. Este acto se presenta como

una acción interna legal, aunque se encuentra enmarcado en un contexto ilegal, lo que puede llevar a su ineficacia desde el punto de vista del derecho.

(Manzano et al., 2005) expresan que el fraude a la ley presenta características propias que pueden ser delineadas de la siguiente manera:

- **Acto jurídico:** Al referirse a actos, es importante señalar que el fraude no se limita a los negocios jurídicos; el acto correspondiente al fraude a la ley es, en sentido estricto, un acto jurídico. La conducta que constituye una defraudación a la ley puede estar compuesta por un único acto o por una serie de actos, siendo estos últimos los más frecuentes.
- **Norma jurídica:** En el ámbito de la norma jurídica, se acepta el acto realizado en fraude a la ley. Aunque dicho acto podría considerarse contrario a la ley si no fuera por la existencia de una norma que brinda cobertura, esta provisión es evidente, aunque no necesariamente esté destinada a amparar el acto por el cual el actor busca respaldo. La norma de cobertura actúa como una herramienta para eludir la aplicación de la regulación que prohíbe el resultado anhelado.
- **Utilización de un medio lícito y real:** Un aspecto distintivo del fraude es que el medio empleado para eludir la ley es, paradójicamente, la propia ley. Por lo tanto, resulta ilógico que el perpetrador recurra a métodos distintos a los previstos por la ley, ya que esto constituiría una violación adicional en lugar de un fraude. A diferencia de la simulación, el fraude se considera real, dado que el acto se lleva a cabo y tiene una existencia legal limitada, al menos hasta que se declare su nulidad. No hay falsedad ni engaño involucrado; de hecho, muchas personas han llegado a considerar el fraude a la ley como una forma legal de violar la normativa, dado su carácter oblicuo o transversal.
- **Violación indirecta de la ley:** Realizar un acto conforme a la ley implica, en realidad, infringir no la letra de la norma, sino su espíritu o finalidad. Esta característica sugiere que el fraude a la ley no transgrede la normativa de manera directa, como ocurre en los actos contrarios a la ley, sino que opera de manera más sutil.
- **Medio subsidiario de invalidación:** Esto implica que, aunque el fraude a la ley esté explícitamente prohibido, solo se utilizará para invalidar actos y contratos en ausencia

de una sanción específica para la infracción correspondiente. Es crucial distinguir entre ser un medio subsidiario y la naturaleza atípica del fraude a la ley; el primero se refiere a cuestiones de aplicabilidad o, más precisamente, al nivel de aplicabilidad, mientras que el segundo alude a la falta de regulación en la legislación.

(Torres, 2018) aborda el concepto de fraude a la ley, que se produce cuando un acto jurídico evade la aplicación de una norma mediante el uso de otra ley que solo aparentemente lo ampara. Este tipo de fraude busca resultados prohibidos mediante la combinación de actos lícitos, lo que resulta en la nulidad absoluta del acto. Se diferencia del fraude a los acreedores, que implica acciones que disminuyen el patrimonio del deudor en perjuicio de sus acreedores. (Torres, 2018) enfatiza que el ordenamiento jurídico no puede ignorar el fraude, y cualquier acto que contravenga normas imperativas será considerado nulo, independientemente de si ha causado daño.

(Medina & Hidalgo, 2017), sostiene que las causas y efectos del fraude laboral se articulan de la siguiente manera:

- Causas: La causa principal que propicia el fraude laboral radica en la renuencia del personal a cumplir con sus obligaciones patronales al finalizar la relación laboral, motivada por diversas razones. La avaricia y perspicacia de los empleados al término del vínculo laboral también juegan un papel relevante, así como la falta de ética en el cumplimiento de las responsabilidades que, como empleadores, deben ser preservadas.
- Efectos: En términos específicos, tales acciones contravienen principios fundamentales como la buena fe contractual y la estabilidad en el empleo, lo que conlleva a la desnaturalización del contrato de trabajo, reemplazándolo por una figura civil. En conjunto, esto implica una violación del ordenamiento jurídico que exige la sujeción de las relaciones laborales a normativas específicas. Además, se traducen en la eliminación de todas las protecciones financieras del trabajador, lo que incluye derechos como vacaciones pagadas, salarios mínimos, condiciones laborales justas y compensaciones adicionales. En última instancia, el fraude laboral busca ocultar y eludir las responsabilidades vinculadas al clientelismo, que se reflejan en los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de la historia.

Según (Izaga, 2018), el empleador es considerado sospechoso de involucrarse en prácticas de fraude o suplantación de identidad en el contexto de su actividad comercial, con el objetivo de eludir el pago de los salarios pactados o de influir en un procedimiento legal relacionado con el empleo. En este sentido, es crucial definir estos conceptos dentro del marco de transacciones comerciales legítimas.

Simulación: El término "simulación" tiene su origen en las palabras latinas "*simul*" y "*actio*", las cuales aluden a la alteración de la verdad con el fin de engañar respecto a la verdadera naturaleza de una acción. Desde esta perspectiva, la "simulación" se concibe como un término general que abarca el fraude, sin distinciones, y se clasifica como una modalidad específica de fraude.

La simulación absoluta se caracteriza por ser una mera apariencia, carente de contenido genuino, cuyo propósito es encubrir o engañar sobre la realidad subyacente.

Según (Manzano et al., 2005) sostienen que los elementos que requieren un examen exhaustivo son aquellos relacionados con la legalidad del acto o contrato, en lugar de su mera existencia. Esto se debe a que, si alguno de dichos elementos es deficiente, el acto o contrato será considerado inexistente, a diferencia del fraude, que, aunque se formalice, implicaría un acto que realmente se ha llevado a cabo. Por esta razón, el análisis se enfocará en dos componentes fundamentales: la causa lícita y el objeto lícito, los cuales, según la doctrina, son los aspectos que resultan afectados por el fraude legal. Con este propósito, se han formulado dos teorías que a continuación se presentan.

La postura de (Ossorio, 2018), con respecto a la conducta fraudulenta se caracteriza por ser indistinguible de la intención de incurrir en insolvencia. A través de esta conducta, se busca evadir la ley, la cual únicamente protege a los empleadores, a expensas de los derechos de la parte trabajadora.

De igual manera, el fraude a la ley tiene como objetivo alcanzar un resultado equivalente o similar a lo que una norma imperativa prohíbe, careciendo de una tipificación legal específica que permita su incorporación para eludir dicha norma. Esta situación se debe a la ausencia del principio de idoneidad, que es necesario para generar un resultado que se asemeje al prohibido, lo que conlleva a la nulidad del acto en cuestión.

En el contexto de la contratación fraudulenta, se identifican diversas razones que llevan a considerar un contrato como temporal, lo cual puede interpretarse de manera desfavorable y clasificarse como fraude a la ley. Las principales razones son las siguientes:

1. Contratos por obra y servicio:

- Debe existir una relación laboral que supere el tiempo estipulado en el contrato, generalmente alrededor de tres años; de lo contrario, la duración se extenderá a cuatro años conforme al convenio colectivo del grupo sindical.
- El trabajador debe haber estado empleado por aproximadamente dos años dentro de un período de 30 meses, con al menos dos contratos temporales de carácter por obra y servicio.
- El contrato debe especificar claramente la obra o servicio a realizar, las distintas actividades a llevar a cabo, y el trabajador debería contar con un contrato escrito.

2. Contratos temporales:

- Este tipo de contrato no debe detallar explícitamente su temporalidad ni justificar la contratación temporal en lugar de un empleo indefinido. Además, no debe establecer un plazo definido.
- No es necesario que se informe por escrito si se trata de un plazo de cuatro semanas o de un empleo a tiempo parcial.

3. Contratos de sustitución:

- El contrato no debe incluir el nombre del trabajador que es reemplazado ni la justificación de dicha sustitución.
- Asimismo, no debe estar documentado por escrito.
- La disposición general sobre la duración indefinida, según (Ruiz, 2016), tiene como propósito proteger la estabilidad en el entorno laboral. La excepción de los contratos bajo esta modalidad tiene una naturaleza eventual en sus funciones, lo que establece las causas objetivas del contrato. Por ende, se convierte en una formalidad que debe ser explícitamente indicada en el principio de contratación y documentada por escrito, otorgando mayor

formalidad al período específico sin menoscabar el contenido del contrato laboral.

Además, no se cumplen las dos condiciones legales para su contratación:

- La falta de un contrato expreso se interpreta como la existencia de contrataciones verbales o la inexistencia o deficiencia de la causa objetiva. Incompatibilidades entre el objeto que originó el contrato y su ejecución.
- En esta situación, no se manifiesta una evasión del derecho laboral, sino que se presenta un hecho simulado, dado que la causa invocada en el contrato no está relacionada con la prestación del servicio. Esto lleva a la conclusión, tras un análisis exhaustivo, de que se está ante un fraude a la ley laboral.

La conducta fraudulenta puede afectar derechos constitucionales fundamentales, tales como:

- El derecho al trabajo (Art. 22 de la Constitución): La existencia de un contrato permanente promueve la estabilidad laboral del trabajador. En este sentido, las contrataciones de naturaleza temporal generan una causa justa; de lo contrario, no se estaría brindando la protección constitucional correspondiente.
- El derecho a la información: La realización de actos fraudulentos compromete el derecho a la información, ya que este derecho forma parte de la obligación de buena fe en el contrato. Esto implica que se deben esclarecer las medidas a seguir en el vínculo laboral, y, como consecuencia, se debe ejercer plenamente el derecho de defensa conforme al Artículo 139 de la Constitución. No obstante, la causa mencionada se torna ineficaz frente a las normativas laborales que se asemejan a los contratos de naturaleza permanente. Por lo tanto, es imperativo que la vía judicial evidencie la modalidad del servicio; de lo contrario, la detección de una acción fraudulenta a la ley dificulta considerablemente su impugnación, dado que se desconoce la causa subyacente.

(Izaga, 2018) sostiene que el término "fraude" no es erróneo en su generalidad, ya que se presenta como una fuente engañosa y una estrategia utilizada por el agente para distorsionar la verdad. El autor identifica dos tipos de fraude: el fraude a la ley, que altera la verdad aparente

relacionada con la legalidad, y el fraude a los acreedores, que implica la reducción de los activos para generar un estado de insolvencia.

- Fraude a la ley: Según (Izaga, 2018), el fraude a la ley busca evadir la aplicación de normas pertinentes, sustituyéndolas por otras que, aunque parecen proteger irregularidades, en realidad deberían ser tipificadas de acuerdo con las contrataciones. Si estas no se ejecutan, el acto debería considerarse nulo.
- Fraude a los acreedores: Este tipo de fraude se refiere a que los actos jurídicos firmados por el deudor implican la renuncia a sus derechos o una disminución de su patrimonio, lo que ocasiona un perjuicio económico en su estado de insolvencia. Esto puede manifestarse tanto a corto como a largo plazo, limitando y restringiendo su capacidad para satisfacer sus obligaciones económicas. (Izaga, 2018).

El estado de insolvencia se define como una desproporción en el patrimonio, en la que las deudas superan los ingresos, resultando en que una persona es considerada insolvente si no posee los bienes necesarios para cumplir con sus obligaciones adquiridas. (Izaga, 2018) señala que los principios persecutorios del negocio jurídico permiten evidenciar aspectos fraudulentos o simulados, donde la parte empleadora busca eludir el cumplimiento de sus obligaciones laborales establecidas por un proceso judicial, lo que pone de manifiesto la existencia de un fraude a la ley.

La terminología "simulación" proviene del latín simul y actio, y se refiere a la adulteración de la verdad, dado que su esencia radica en el engaño respecto a la situación real. Se distinguen dos tipos de simulación: la absoluta, que se basa en una apariencia disfrazada por el engaño, y la relativa, que oculta el acto real o su verdadero propósito, permitiendo al empleador imponer restricciones abusivas.

El fraude a la ley se asemeja al engaño. El autor indica que el engaño es una consecuencia del ánimo malicioso, donde se busca burlarse de la ley sin ajustarse a sus fundamentos legales, evadiendo así los derechos laborales. Por su parte, el fraude se define como un acto cuyo objetivo es frustrar la norma y los derechos que de ella se derivan.

Es necesario analizar ciertos elementos, como la validez del acto o del contrato. En ausencia de dicha existencia, el acto se considera viciado, es decir, representa una obligación que no tiene un origen jurídico válido. Sin embargo, el fraude es un concepto completamente distinto, ya que este sí se manifiesta y provoca que el acto en cuestión esté viciado.

De acuerdo con (Currao, 2017), al referirnos a la contratación fraudulenta, también estamos hablando de conductas fraudulentas que emergen en defensa del contenido de una norma específica. Estas conductas buscan obtener un resultado que es ajeno a la legalidad o que se opone a ella. Cuando esto ocurre, se impide la aplicación de las normas que han sido eludidas.

Según (Ruiz, 2016), el Derecho Laboral entiende el fraude a la ley como un acto que elude normas imperativas diseñadas en beneficio del trabajador. Esto implica la aplicación de disposiciones que perjudican a la parte laboral, obstaculizando así el ejercicio de sus derechos. En la mayoría de los casos, las empresas recurren a la figura de la simulación de actos jurídicos, con el fin de evadir el efecto o impacto que el ordenamiento laboral busca generar.

En conclusión, (Ocupa, 2018) afirma después de un largo del análisis, que es importante señalar que el fraude a la ley implica ocasionar un perjuicio al trabajador sin eludir de manera explícita la norma.

La conducta fraudulenta de una persona jurídica, en el contexto de la evasión de obligaciones laborales, refleja una práctica inapropiada por parte del ente colectivo. En el Derecho anglosajón, se establece la posibilidad de identificar las circunstancias en las que se sancionará el comportamiento arbitrario, especialmente cuando el empleador intenta eludir las responsabilidades derivadas de un contrato. Esta situación se manifiesta cuando el domicilio de una persona jurídica tiene como objetivo evadir una obligación legal, aplicándose en casos donde existe una obligación limitada que resulta extremadamente desfavorable, con el propósito de prevenir relaciones injustas.

Frente a un escenario de fraude por parte de personas jurídicas, es fundamental erradicar cualquier acto perjudicial para permitir la aplicación directa de las consecuencias de las leyes laborales que se han intentado eludir, así como atribuir la responsabilidad por los daños causados a dichas entidades, las cuales no deben desviarse de los fines para los que fueron constituidas. Según el Tribunal Constitucional Peruano, citado por (Ocupa, 2018), el concepto

de orden público se basa en un conjunto de valores y principios que establecen directrices necesarias para una conducta política, económica y cultural, con el fin de salvaguardar el adecuado funcionamiento de la vida en sociedad. En este contexto, se evidencia una consolidación plural de diversas creencias e intereses orientados hacia un objetivo específico: el orden público es esencial para la convivencia, sustentada en la estructura social.

En consecuencia, el acto fraudulento se distingue del orden público por un elemento fundamental: este último es sancionado en cualquier ámbito del derecho, dado que se aplican sanciones tanto a nivel nacional como internacional. El abuso del derecho se define como el ejercicio de un derecho con un propósito pecuniario para el cual fue concebido.

De acuerdo con (Ocupa, 2018), al vulnerar los intereses legales, no obtienen amparo legal. La figura del abuso del derecho, en este sentido, restringe subjetivamente todos los derechos pertenecientes a una de las corrientes del derecho, considerando que esta práctica puede ser permitida por el ordenamiento jurídico, pero rechazada por el adjudicador debido al perjuicio ocasionado a un tercero. Esta teoría se presenta como una medida, ya sea legal o no, cuya protección se fundamenta en la buena fe y el respeto por las buenas costumbres.

(Ocupa, 2018) argumenta que, ante el crecimiento poblacional y los continuos avances en las relaciones con las estructuras preestablecidas, resulta crucial tipificar la conducta fraudulenta en relación con la ley, comenzando con una tipificación efectiva que satisfaga las necesidades de los involucrados, con el fin de prevenir el aprovechamiento indebido y el uso inapropiado de la norma. Es necesario llevar a cabo un estudio que considere las doctrinas y legislaciones comparadas, donde se observe que la tipificación de la conducta fraudulenta representa una de las limitaciones en su objetivo de prevenir la vulneración de derechos, requiriendo una aplicación ágil y vinculada a la realidad económica.

Es fundamental reconocer la importancia de las relaciones jurídicas, ya que se integran como un elemento cada vez más claro de designación extranjera. El derecho procesal y el derecho privado internacional suscitan un interés significativo, especialmente entre jueces y otros profesionales del ámbito legal, quienes enfrentan una intensa presión para resolver conflictos con pretensiones complejas que generan efectos derivados de la ley.

Se concluye que estamos ante una conducta fraudulenta de la ley, dado que la parte demandada se encuentra en una posición que le permite aprovechar las ventajas de una norma internacional, utilizando un modelo de la norma mexicana que puede servir como precedente en el ordenamiento peruano. Esto requiere el refuerzo y la adaptación de todas las figuras distintas a los objetivos propuestos.

Por lo tanto, es imperativo establecer una adecuada tipificación de la conducta fraudulenta en la legislación, con el fin de contar con un marco legal que brinde apoyo y protección ante las infracciones de dicha conducta. Esto permitirá señalar como consecuencia la alteración de la jurisdicción de las autoridades administrativas peruanas, que transgreden las normas aplicables y desatienden los principios y valores consagrados en nuestra normativa, previniendo así sorpresas a los jueces al solicitar el reconocimiento de derechos que no les corresponden.

Para evidenciar la existencia de fraude a la ley, es fundamental presentar todos los medios probatorios previstos por nuestro ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta la naturaleza y el tipo de norma aplicable. No es necesario demostrar la mala fe; basta con demostrar la elusión de las normativas vigentes.

Según (Ossorio, 2018), la conducta fraudulenta es indistinguible de la intención de desafiar la normativa. Esta conducta permite eludir la Ley, que principalmente protege a los empleadores, en detrimento de los derechos de los trabajadores. El fraude a la ley persigue obtener un resultado equivalente o similar a lo prohibido por una norma imperativa, careciendo de una tipificación legal que facilite la elusión de dicha norma fundamental. Esta situación se origina en la falta del principio de idoneidad para generar un resultado comparable al prohibido, lo que lleva a la nulidad de dicho acto.

1.2.2 Decreto Legislativo N° 728:

El Decreto Legislativo N° 728, conocido como la normativa de productividad y competitividad laboral, constituye una legislación de gran importancia cuyo objetivo principal es promover las habilidades de los trabajadores para mejorar su rendimiento en el ámbito laboral. Esta regulación fue promulgada en marzo de 1997 y sigue vigente en la actualidad.

La normativa relativa a la productividad establece que se presume la existencia de un contrato laboral a plazo indefinido en cualquier prestación personal de servicios que sea remunerada y

subordinada. Esto implica que los elementos esenciales de un contrato laboral la prestación de servicios, la compensación y la relación de subordinación no dependen de la firma de un documento, sino de la verificación de estos tres componentes.

Asimismo, esta ley confiere al empleador la facultad de modificar los horarios, días y horas de trabajo del empleado, así como la forma y modalidad de la prestación de servicios. Es relevante señalar que dichas modificaciones no pueden ser arbitrarias, sino que deben basarse en criterios razonables y considerar las necesidades de la empresa.

1.2.2.1 Diferencia entre la ley y el decreto legislativo

La principal diferencia entre una ley y un decreto radica en la entidad o poder emisor, lo cual es más significativo que otras características distintivas. El poder legislativo se utiliza de manera sistemática para elaborar y aprobar leyes, mientras que un decreto es propuesto y promulgado por el poder ejecutivo o el gobierno.

El propósito de las leyes es establecer un marco normativo que regule el comportamiento de la sociedad en diversas situaciones y actos. En cambio, el decreto tiene como objetivo abordar una cuestión específica que requiere una solución rápida.

Ambas normas jurídicas—tanto la ley como el decreto—deben ser acatadas y son de carácter obligatorio.

1.2.3. SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es una de las entidades técnicas especializadas del Poder Ejecutivo, vinculada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Su función primordial, como indica su denominación, es la supervisión de las relaciones laborales en el territorio peruano.

Las funciones de la SUNAFIL son las siguientes:

- **Fiscalización:** La SUNAFIL lleva a cabo inspecciones para verificar el cumplimiento de las leyes laborales, abarcando aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales.

- **Prevención:** Fomenta la cultura de la formalidad laboral y previene infracciones mediante campañas de sensibilización y educación dirigidas a empleadores y trabajadores.
- **Resolución de conflictos:** Facilita la resolución de disputas laborales a través de mediación y conciliación, buscando soluciones pacíficas entre empleadores y trabajadores.
- **Sanciones:** Posee la autoridad para imponer sanciones a los empleadores que incumplen la normativa laboral, lo que incluye la aplicación de multas y otras medidas correctivas.
- **Asesoramiento:** Proporciona orientación y apoyo a trabajadores y empleadores sobre sus derechos y obligaciones laborales.
- **Coordinación interinstitucional:** Colabora con otras entidades del Estado para fortalecer la fiscalización laboral y promover la formalización del empleo.
- **Informes y estadísticas:** Elabora y publica informes sobre el estado del cumplimiento laboral en el país, ofreciendo datos útiles para la formulación de políticas públicas.
- **Supervisión laboral:** Desarrolla tareas de supervisión en el ámbito laboral.
- **Políticas institucionales:** Aprueba las políticas relacionadas con la inspección laboral.
- **Propuestas normativas:** Elabora y presenta propuestas de leyes y regulaciones en materia de derechos laborales.
- **Cumplimiento legislativo:** Supervisa y asegura el cumplimiento de la legislación laboral y de los derechos de los empleados.
- **Medidas legales:** Aplica medidas legales y multas en casos de incumplimiento.
- **Fomento del cumplimiento normativo:** Promueve y lleva a cabo actividades orientadas al cumplimiento de las normas laborales.

Estas funciones posicionan a la SUNAFIL como un ente fundamental en la protección de los derechos laborales en Perú, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo.

1.3. Principios jurídicos que rigen el accionar del SUNAFIL:

1.3.1. Principio de la Primacía de la Realidad

Según (More, 2018), la primacía de la realidad es un principio laboral que genera contradicciones en la práctica con respecto a lo que se documenta. La esencia de este principio radica en que se prioriza lo que realmente ocurre en la práctica, es decir, las funciones desempeñadas a lo largo de la relación laboral.

Este principio es uno de los más comúnmente invocados en los procesos judiciales, aunque no tanto por los demandantes, ya que las entidades suelen presentar una serie de documentos probatorios que favorecen al solicitante. Sin embargo, la ley ha establecido un marco para examinar el comportamiento abusivo de los empleadores, otorgando así a los trabajadores la posibilidad de demostrar la existencia real de los hechos a través de la práctica laboral.

1.3.2. Principio Protector

(Izaga, 2018) argumenta que este principio se fundamenta en la igualdad que debe existir entre el empleador y el empleado, siendo esta proporcional. La adopción de este enfoque conllevaría la desconsideración de la proporcionalidad en los elementos procesales, la cual es común en todos los contratos laborales. El trabajador se halla en una posición de desventaja tanto en el ámbito económico como social; por ende, la norma debe salvaguardar a la parte más vulnerable en situaciones de desigualdad.

El propósito primordial de las leyes laborales es evitar el predominio de los empleadores individuales, dado que se implementan medidas que actúan como mecanismos de protección, garantizando que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados únicamente por el hecho de la documentación.

1.3.3. Principio de la irrenunciabilidad

(Izaga, 2018) sostiene que este principio constituye un derecho intrínseco del trabajador; no obstante, su reconocimiento por parte del marco legal es limitado, dado que resulta inadmisibles la renuncia a los derechos fundamentales que asisten al trabajador. La finalidad de este principio radica en disuadir a aquellos empleados que, insatisfechos con su obligación de laborar para una empresa alternativa, podrían verse tentados a aceptar una remuneración que se impone de manera injusta.

Este enfoque teórico se centra exclusivamente en la figura del empleado, dejando de lado la posición del empleador. Esta exclusividad es esencial, ya que refleja la asimetría inherente a la relación laboral, donde el trabajador, en su condición de parte más vulnerable, necesita una protección especial frente a las prácticas que puedan socavar sus derechos. Por lo tanto, el principio subraya la necesidad de garantizar que los trabajadores no se vean forzados a aceptar condiciones laborales desventajosas, en aras de salvaguardar su dignidad y bienestar.

1.3.4. Principio de continuidad

(Izaga, 2018) argumenta que para entender las repercusiones de este principio es necesario reconocer que los contratos laborales no son actualmente objeto de negociación, sino que se mantienen vigentes a lo largo del tiempo. La articulación de este principio resulta esencial para el derecho al trabajo, ya que, en su momento, se consideró que restringir la capacidad de un trabajador para desempeñar su labor de por vida equivalía a una forma de esclavitud. No obstante, se ha sostenido que un individuo debe contar con un respaldo a largo plazo, lo que implica la necesidad de proteger y potenciar la estabilidad laboral, beneficiando de esta manera al trabajador.

Este enfoque resalta la importancia de establecer contratos que no solo aseguren la continuidad del empleo, sino que también promuevan condiciones laborales justas y equitativas. En este sentido, el alcance de este principio abarca varios aspectos fundamentales:

- La selección de contratos permanentes, que garantizan una relación laboral estable y continua.
- La ampliación de las posibilidades para aceptar nuevos modos de contratación, lo que permite adaptar las relaciones laborales a las dinámicas cambiantes del mercado.
- La consideración de la duración de los contratos, que debe ser equilibrada y justa, sin perjuicio de los derechos fundamentales del trabajador.

Así, el principio subraya la necesidad de un marco normativo que no solo proteja los derechos de los trabajadores, sino que también fomente un entorno laboral que favorezca su desarrollo y bienestar.

1.4 Definición de términos básicos

- Decreto legislativo: Es una norma emitida por el poder ejecutivo, autorizada por el poder legislativo, para regular cuestiones específicas (*Real Academia Española [RAE], 2020*).
- Conducta fraudulenta: en el derecho laboral involucra el uso de engaños o falsificación de información con el fin de obtener beneficios ilegales, como evitar el cumplimiento de las obligaciones contractuales (*Martínez, 2018, p. 85*).
- Ley: En Perú es una norma jurídica aprobada por el Congreso y promulgada por el Presidente, cuyo cumplimiento es obligatorio para todos (*Sánchez, 2021, p. 112*).
- Sanciones al empleador: En el Perú, las sanciones al empleador por infracciones laborales pueden incluir multas, la restitución de derechos de los trabajadores y otras acciones correctivas (*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021*).
- Fraude: Es una acción ilegal que busca eludir las obligaciones laborales, lo que puede incluir prácticas como la falsificación de documentos o la evasión de pagos (*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021*).

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

La contratación fraudulenta es un fenómeno presente en todos los países y se erige como una de las principales amenazas a los derechos de los trabajadores. En el contexto español, esta problemática ha alcanzado dimensiones alarmantes, convirtiéndose en un mal difícil de erradicar, como señala (Roberto, 2019). Esto se debe a que muchas empresas optan por este tipo de contrataciones, buscando reducir costos en caso de despidos a corto plazo. En la legislación española, resulta más conveniente para los empleadores recurrir a contratos temporales en lugar de establecer contratos de duración indefinida, aprovechando además los periodos de prueba para eludir responsabilidades laborales.

La conducta fraudulenta es particularmente evidente en la mayoría de los contratos temporales, donde la verdadera intención de la contratación es para ocupar un puesto de carácter permanente. Esta situación no solo vulnera los derechos de los trabajadores, sino que también perpetúa la inestabilidad laboral y la incertidumbre en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, ante estas circunstancias, surge la siguiente pregunta: ¿qué medidas pueden implementarse para prevenir y sancionar adecuadamente la contratación fraudulenta, garantizando así la protección de los derechos laborales y promoviendo condiciones de trabajo justas y estables?

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. *Problema General*

¿De qué forma se le debe sancionar al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado en la ciudad de Iquitos en 2023?

2.2.2. *Problemas Específicos*

Problema Especifico 1

¿Cuáles son los efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?

Problema Especifico 2

¿Cuáles son las sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la ley 728 del sistema laboral privado?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se debe sancionar al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado en la ciudad de Iquitos en 2023.

2.3.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Determinar los efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado

Objetivo Especifico 2

Determinar las sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la ley 728 del sistema laboral privado.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación.

El presente estudio tiene como objetivo aportar a las teorías existentes sobre las sanciones que pueden ser impuestas a los empleadores ante conductas fraudulentas, así como analizar el papel que desempeña el Decreto Legislativo N° 728 en situaciones donde se vulneran los derechos laborales de los trabajadores. Este análisis contribuye al conocimiento acumulado en el ámbito mencionado.

Nuestra investigación, titulada "Sanciones al Empleador y la Conducta Fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del Sistema Laboral Privado en la ciudad de Iquitos en 2023", reviste una importancia significativa en el contexto actual del mercado laboral. La justificación de este estudio se basa en varios aspectos fundamentales:

- **Protección de Derechos Laborales:** El estudio busca evaluar cómo las sanciones estipuladas en el Decreto Legislativo N° 728 impactan en la salvaguarda de los

derechos de los trabajadores. La existencia de sanciones efectivas es vital para prevenir abusos y asegurar un entorno laboral equitativo.

- **Prevención del Fraude:** Las conductas fraudulentas de los empleadores pueden acarrear graves consecuencias para los trabajadores, tales como la falta de pago, la evasión de responsabilidades laborales y el abuso de poder. Identificar y comprender estas conductas es crucial para desarrollar mecanismos legales que las prevengan.
- **Fortalecimiento del Sistema Laboral:** El análisis de las sanciones y su efectividad contribuye al robustecimiento del sistema laboral. Esto puede incrementar la confianza de los trabajadores en las instituciones que regulan el empleo, fomentando un clima laboral más positivo.
- **Contribución Académica y Legal:** La investigación ofrece un aporte tanto académico como legal al examen del marco normativo vigente y su aplicación práctica. Este análisis puede servir como referencia para futuras reformas y mejoras en la legislación laboral.
- **Relevancia Social:** La investigación aborda una problemática social significativa, que afecta a miles de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Comprender las sanciones al empleador y las conductas fraudulentas es vital para el bienestar general de la sociedad.
- **Impacto en la Política Pública:** Los hallazgos de esta investigación pueden influir en la formulación de políticas públicas destinadas a mejorar la protección de los trabajadores, estableciendo normativas más efectivas y mecanismos de supervisión adecuados.
- **Fomento de la Responsabilidad Empresarial:** Al examinar las sanciones impuestas a los empleadores, el estudio puede promover una mayor responsabilidad empresarial, incentivando prácticas laborales justas y éticas.

En conclusión, nuestra investigación es fundamental para entender y mejorar el sistema laboral en el país, promoviendo un entorno más justo y equitativo para todos los trabajadores. Este trabajo es de tipo aplicado y ha logrado analizar el enfoque teórico de investigaciones previas sobre sanciones a empleadores por conductas fraudulentas. Su

utilidad se extiende a estudios futuros que busquen desarrollar estrategias para mitigar la vulneración de los derechos laborales.

Por estas razones, consideramos que el presente trabajo de investigación está debidamente justificado, ya que cumple con las formalidades requeridas en este ámbito.

a. Hipótesis

i. Hipótesis General

Se debe sancionar de manera estricta al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado en la ciudad de Iquitos en 2023.

ii. Hipótesis Específicas

1. Hipótesis Específica 1

Existen efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado

2. Hipótesis Específica 2

Deben ser ejemplares las sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la ley 728 del sistema laboral privado.

b. Variables

i. Identificación de las Variables

Variable Dependiente: Conducta fraudulenta

Variable Independiente: Sanciones al empleador

ii. Definición de las Variables

1. Definición Conceptual

Conducta fraudulenta: La conducta fraudulenta es aquella, no distinguible de la intención de insolentarse. Siendo que mediante la conducta fraudulenta lo que se logre es evadir la ley, que solo protege a los empleadores, perjudicando a la parte trabajadora (Ossorio, 2018).

Sanciones al empleador: La sanción se da cuando existe una acción u omisión que en otras ramas del derecho se le denominan como infracciones e incumplimientos de leyes. Que traen consigo dar respuesta al sistema jurídico de las normas transgredidas (Lozano, 2021).

2. Definición Operacional de las Variables

Conducta fraudulenta: Se podrá determinar esa variable a través de nuestros indicadores

Sanciones al empleador: Se podrá determinar esa variable a través de nuestros indicadores

iii. Operacionalización de las Variables

Tabla 1. Operacionalización de variable.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente: Conducta fraudulenta	La conducta fraudulenta es aquella, no distinguible de la intención de insolentarse. Siendo que mediante la conducta fraudulenta lo que se logre es evadir la ley, que solo protege a los empleadores, perjudicando a la parte trabajadora (Ossorio, 2018).	Función protectora Tipos Acto arbitrario Marco normativo	Iten 1, 2, 3 4,5,6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
Variable Independiente: Sanciones al empleador	La sanción se da cuando existe una acción u omisión que en otras ramas del derecho se le denominan como infracciones e incumplimientos de leyes. Que traen consigo dar respuesta al sistema jurídico de las normas transgredidas (Lozano, 2021).		

Fuente: propio del/los autores/es.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Básica

3.1.2. Nivel de Investigación

La investigación se clasifica en dos categorías: experimental y no experimental. Esta última puede ser, a su vez, longitudinal o transversal, siendo el enfoque transversal subdividido en exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativas causales (Hernández et al., 2014, pp. 127-128), según lo expuesto por el reconocido investigador mexicano.

En este contexto, nuestra investigación ha sido diseñada con el propósito de explorar los parámetros de las variables en estudio y abordar problemas e interrogantes fundamentales. Nuestro objetivo principal es generar conocimiento científico, sin necesidad de justificar su utilidad práctica inmediata. Lo que realmente nos interesa es recopilar información que amplíe nuestra comprensión teórica y científica, con miras a identificar principios y leyes subyacentes.

Así, la justificación de nuestra investigación radica en la generación de teorías científicas aplicables a diversas áreas del saber. Este enfoque se identifica como investigación básica, teórica o fundamental, cuyo propósito es validar teorías existentes sin buscar necesariamente una aplicación directa de sus hallazgos en situaciones concretas. Esta distinción es crucial, ya que permite avanzar en el conocimiento teórico que, aunque no se aplique de inmediato, puede sentar las bases para futuros desarrollos y aplicaciones prácticas en el ámbito del derecho.

Explicativo

Los estudios de naturaleza explicativa van más allá de la simple descripción de conceptos o fenómenos, así como de la identificación de relaciones entre ellos.

Su propósito radica en analizar y comprender las causas subyacentes de eventos y fenómenos, tanto en contextos físicos como sociales. Tal como indica su denominación, estos estudios se enfocan en esclarecer por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, así como en determinar las razones que justifican la relación entre dos o más variables.

En este sentido, nuestra investigación se sitúa en el nivel explicativo, dado que examinaremos el impacto del trabajo remoto en la vida cotidiana de los trabajadores. Esta investigación es de carácter descriptivo y no experimental, lo que significa que no se llevará a cabo ninguna intervención en el entorno estudiado. Se clasifica como observacional, ya que las variables no serán manipulables, y tiene un diseño prospectivo y transversal, al centrarse en una única medición. Además, es analítica, ya que se enfoca en una sola variable, lo que nos permitirá profundizar en su análisis y comprensión en el contexto del trabajo remoto. Este enfoque es fundamental para captar las dinámicas y efectos que esta modalidad laboral tiene sobre la vida de los trabajadores, contribuyendo así al cuerpo de conocimiento sobre el tema.

(Hernández et al., 2014, p. 92) establece que el estudio descriptivo: “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

3.1.3. Diseño de Investigación

No experimental transversal

La investigación se clasifica como descriptiva y no experimental, lo que implica que no se llevará a cabo ninguna intervención en el entorno de estudio. Se caracteriza por ser observacional, dado que las variables no serán objeto de manipulación, lo que permite una recolección de datos en su contexto natural. Su diseño es prospectivo y transversal, enfocándose en una única medición en un momento determinado. Además, es de naturaleza analítica, ya que se centra en el análisis de una sola variable.

Este enfoque metodológico resulta crucial para la comprensión de las dinámicas en cuestión, ya que permite capturar de manera precisa y detallada las características y efectos asociados a la variable estudiada. Al no intervenir en el entorno, se busca reflejar la realidad tal como se presenta, lo que otorga a los hallazgos una mayor validez externa. Esta metodología es particularmente adecuada para investigar fenómenos complejos en el ámbito del derecho, donde la observación directa de las variables en su contexto puede ofrecer una visión más clara de las interacciones y efectos que se producen en la práctica.

(Hernández et al., 2014, p. 92) establece que el estudio descriptivo: “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Según (Sánchez et al., 2018), la población se define como conjuntos de individuos o elementos que poseen características diversas, se encuentran en contextos específicos y pueden experimentar cambios a lo largo del tiempo. En este estudio, la población se compone de 50 abogados especialistas.

Por otro lado, la muestra se refiere a subgrupos seleccionados de la población, que se eligen previamente para llevar a cabo un análisis. En este caso, la muestra está constituida por el mismo número de individuos que la población, lo que se justifica por la facilidad de acceso a la información necesaria. Esta estrategia de muestreo es fundamental para garantizar la representatividad de los datos recolectados, permitiendo que los hallazgos sean generalizables a la población total de abogados especialistas. La adecuada selección de la muestra es crucial para la validez del estudio, ya que influye directamente en la calidad y la profundidad de los análisis realizados, así como en la fiabilidad de las conclusiones extraídas.

3.2.2. Muestra

La muestra corresponde a 50 abogados litigantes, se ha utilizado la fórmula de muestreo categórico finito porque tenemos conocimiento de la población, donde la confiabilidad es óptimo. En el resultado la muestra nos indica un resultado de 50 abogados que litigan.

(Muñoz, 2016, p. 168), Señala que: “La muestra es el segmento de la población que se considera representativa de un universo y se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio”.

3.2.2.1. Cálculo de la Muestra

Calculada por conveniencia.

3.2.3. Técnica del muestreo

El muestreo aleatorio simple se refiere a la técnica en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra, y esta probabilidad es conocida.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

3.3.1.1 El cuestionario:

Baena (2017) establece que: El cuestionario con frecuencia se dirige a la persona interrogada; ella misma lo lee y lo llena. Por tanto, es importante que las preguntas sean claras y precisas, es decir, formuladas de tal modo que todos los sujetos interrogados las interpreten de la misma manera. (p. 79).

3.1.1.2. Acopio de información.

El acopio de información fue fundamental para así poder recoger datos acerca de nuestro tema que se viene investigando como tenemos la legislación,

doctrina, los antecedentes como lo son los trabajos o investigaciones que ya se han relacionado previamente.

3.1.1.3. Entrevista.

Esta técnica de investigación nos permitió recolectar la opinión de profesionales especializados en el tema que viene a constituir objeto de estudio de la presente tesis.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Ficha de registro de datos

Cuestionario: Los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas claras, precisas y organizadas, diseñadas de acuerdo con los indicadores establecidos. Su objetivo principal es recopilar información sobre las características de los objetos de estudio.

El cuestionario: Permite el recoger información de tipo numérico de la población a observar. El cuestionario, no contiene información personal del encuestado, pues es irrelevante para la investigación.

Observación: se observó la población y fija su atención en la población y las conductas de los involucrados, se toma apuntes de los actos observados luego realizar un análisis.

El instrumento: en la presente tesis se usó como material de recolección de datos la encuesta con la técnica escala de Likert con un total de 15 preguntas con 5 opciones para el propósito de esta tesis es el cuestionario.

3.3.3. Validez

Validez

La validez nos permite evaluar la medida en la que el instrumento de investigación captura realmente la variable que se desea medir. En otras palabras, la validez se refiere a la precisión con la cual las preguntas del cuestionario se elaboran de acuerdo con los indicadores establecidos, los cuales han sido utilizados para probar las hipótesis planteadas. En este contexto, la validez se evalúa a través de tres juicios de expertos, quienes califican el grado en el cual el instrumento mide el contenido, criterio y constructo de los indicadores. Estos indicadores han sido claramente especificados y definidos por los expertos con el objetivo de verificar si el instrumento cumple con su propósito establecido.

3.3.4. Procedimientos de Recolección de Datos

Los datos se recogerán de la forma siguiente:

- Se hará y se mostrará el plan de tesis.
- Diseño del instrumento de recolección de datos.
- Se elaborará el instrumento de recolección de datos, que se empleará para las entrevistas.
- Recojo de la información y Procesamiento de datos.
- Se efectuará una prueba de validez.
- Se realizará una prueba de confiabilidad.
- Se ordenará la información o datos y se tratarán con el programa SPSS versión 25.0 y Microsoft Excel versión 2016.
- Procesamiento y análisis de datos
- El análisis e interpretación de los datos se realizarán empleando la estadística descriptiva, frecuencia, modo y porcentaje para el estudio de la variable. Para el análisis e interpretación de la información recolectada se

utilizará el procesador Statistical Package of social Sciencies SPSS Versión 25.5. Análisis e interpretación de datos: Chi cuadrada.

- Organización de datos en tablas y representaciones gráficas.
- Se escribirá el informe final y se expondrá y se argumentará la tesis sin tardanza.

3.4. Procesamiento, análisis de la Información y confiabilidad del instrumento

3.4.1. Procesamiento de la Información

En este paso, el investigador buscará información importante sobre el tema de investigación de diferentes fuentes, ya sean físicas o virtuales. Esto implicará la búsqueda en bibliotecas propias, así como en bibliotecas universitarias y despachos jurídicos privados. El propósito será recoger material bibliográfico y anotar los datos tipográficos y de contenido para usarlos más adelante. Además, se hará el proceso de fotocopiado de los documentos bibliográficos relevantes, los cuales se guardarán en archivos de Word o PDF. Se intentará recoger doctrina nacional y comparada, artículos científicos y legislación nacional.

3.4.2. Análisis de la Información

Con respecto al análisis de la información, los datos recopilados en la etapa de ejecución serán procesados a través del análisis estadístico según el software del programa de statistical Packaged for the social sciences o paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 25.5. Los datos cuantitativos se mostrarán en tablas de distribución de frecuencias. Para contrastar la hipótesis planteada de relación, se utilizará la prueba estadística del chi cuadrado. El objetivo de esta prueba es buscar una asociación estadística entre las variables de estudio, con un nivel de significación del 95% ($p < 0.05$). Los resultados de la prueba estadística estarán acompañados de un análisis descriptivo correspondiente y comentarios interpretativos pertinentes.

4.4.3. *Confiabilidad del instrumento*

La confiabilidad del instrumento permitió aplicarlo en múltiples ocasiones a una muestra de estudio, y los resultados obtenidos fueron consistentes. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento, lo cual nos permite establecer resultados coherentes y consistentes. En otras palabras, al repetir la aplicación del instrumento al mismo sujeto u objeto, se obtuvieron resultados iguales.

La fórmula fue la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Esta sección presenta los hallazgos de los datos recopilados mediante el uso de los instrumentos de investigación para evaluar el impacto del tele trabajo en la vida de los trabajadores.

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables.

La fiabilidad de los instrumentos de mediación para obtener aplicando pruebas alfa de cronbach, debido a que las variables son categóricas ordinales.

Tabla 1

Fiabilidad de la variable sanciones al empleador

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,962	15

En cuanto a la confiabilidad del instrumento para la medición de las diversas sanciones al trabajador, se puede demostrar que logró un alfa de Cronbach de 0.962, b que indica que fue confiable para su uso con la muestra de estudio escogida.

Tabla 2

Fiabilidad de la variable conducta fraudulenta

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,822	15

En cuanto a la confiabilidad del instrumento para medir el comportamiento fraudulento, se puede demostrar que obtuvo un alfa de 0.822 de Cronbach, lo que indica que es confiable para su uso con la muestra de estudio elegida.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

En la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado de Perú, se establece sanciones y medidas preventivas para proteger los derechos de los trabajadores y evitar conductas fraudulentas de los empleadores como las sanciones de multas, compensaciones económicas por parte de la SUNAFIL.

Planteamiento de H_0 y H_a

H_1 : Existe un alto índice de transgresiones a los derechos laborales de los trabajadores en el marco del Decreto Legislativo N° 728 debido a la ausencia de sanciones ante la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Iquitos – 2023.

H_0 : No existe un alto índice de transgresiones a los derechos laborales de los trabajadores en el marco del Decreto Legislativo N° 728 debido a la ausencia de sanciones ante la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Iquitos – 2023.

Nivel de significancia

Se usó un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ($\alpha=0,05$) para el nivel de significancia.

Prueba estadística

Se aplicó la prueba r_{rho} de Spearman porque las dos variables no satisfacen la condición de normalidad y son de tipo ordinal cualitativo.

Regla de decisión

Si el p-valor es inferior al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se descarta la hipótesis nula (H_0). Según la tabla 2, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es $\rho=0,601$ y el p-valor=0,000, lo que implica que se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Valor de la prueba

Tabla 3. Prueba de la hipótesis general

Tabla 3. *Relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N°728 del sistema laboral privado.*

Correlaciones	Correlación de Pearson	Sanciones al empleador	Conducta Fraudulenta
Sanciones al empleador	Sig. (Bilateral) N°	1 50	0,857** 0,001 50
Conducta Fraudulenta	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral) N°	0,857** 0,001 50	1 5

** .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión estadística

Se comprueba, con una significancia de $\alpha=0,05$, lo siguiente:

Según los resultados de la presente tabla, se puede apreciar que, existe relación alta y significativa entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado, debido que se obtuvo una significancia bilateral ,001 es decir, menor a 0.05, demostrando la asociación entre las variables, de la misma manera, se tuvo una correlación de Rho Spearman de = 0,857.

La ausencia de sanciones significativas a la conducta fraudulenta del empleador privado que vulnera los derechos laborales tiene relación directa con el alto índice de transgresiones a los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Iquitos 2023.

4.2.2. Hipótesis específica 1:

Los efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado son: Las responsabilidades administrativas, civiles y penales.

Planteamiento de H_0 y H_a

H_1 : Existen efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado

H_0 : No Existen efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado

Nivel de significancia

Se usó un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ($\alpha=0,05$) para el nivel de significancia.

Prueba estadística

Se aplicó la prueba r_{rho} de Spearman porque las dos variables no satisfacen la condición de normalidad y son de tipo ordinal cualitativo.

Regla de decisión

Si el p-valor es inferior al nivel de significancia $\alpha= 0,05$, se descarta la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es $r_{\text{rho}}=0,601$ y el p-valor=0,000, lo que implica que se acepta la hipótesis alterna (H_1), según la tabla 3.

Valor de la prueba

Tabla 4. *Relación entre los efectos jurídicos y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N°728 del sistema laboral privado*

Correlaciones	Correlación de Pearson	Efectos Jurídicos	Sanciones al empleador
Acto arbitrario	Sig. (Bilateral) N°	1 50	0,806** 0,001 50
Sanciones al empleador	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral) N°	0,806** 0,001 50	1 50

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración los autores.

Conclusión estadística

Según los resultados de la presente tabla, se puede apreciar que, existe relación alta y significativa entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado en la ciudad de Iquitos 2023, debido que se obtuvo una significancia bilateral ,001 es decir, menor a 0.05, demostrando la asociación entre las variables, de la misma manera, se tuvo una correlación de Rho Spearman=0,806.

Se verifica, con una significancia de $\alpha=0,05$, lo siguiente: Se necesita que las sanciones a las acciones fraudulentas del empleador privado dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728 en la ciudad de Iquitos-2023 tengan efectos jurídicos para cumplir con su rol coercitivo.

4.2.3. Hipótesis específica 2:

Las principales sanciones: Son las Multas Administrativas Impuestas por SUNAFIL, además, el empleador debe corregir las infracciones, como pagar salarios adeudados y registradores en planilla, la Suspensión Temporal de Actividades, la Reparación del daño al trabajador y el incremento de multas por Reincidencia

Planteamiento de H_0 y H_a

H₁: Para prevenir la conducta fraudulenta en la conducta del empleador privado, las sanciones deben ser ejemplares cuando vulnere los derechos laborales de los trabajadores.

H₀: Para prevenir la conducta fraudulenta en la conducta del empleador privado, las sanciones no deben ser ejemplares cuando vulnere los derechos laborales de los trabajadores.

Nivel de significancia

Se usó un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ($\alpha=0,05$) para determinar el nivel de significancia

Prueba estadística

Debido a que las dos variables son ordinales y no siguen una distribución normal, se aplicó la prueba rho de Spearman.

Regla de decisión

Si el p-valor es inferior al nivel de significancia $\alpha= 0,05$, se descarta la hipótesis nula (H₀). Según la tabla 4, el valor de rho de Spearman obtenido es 0,602 y el p-valor es 0,000, lo que implica aceptar la hipótesis alternativa (H₁).

Valor de la prueba

Tabla 5. *Relación entre las sanciones ejemplares y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N°728 del sistema laboral privado*

Correlaciones	Correlación de Pearson	Sanciones ejemplares	Conducta fraudulenta
Vacíos legales	Sig. (Bilateral) N°	1 50	0,915** 0,000 50
Sanciones al empleador	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral) N°	0,915** 0,000 50	1 50

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración de los autores.

Conclusión estadística.

Según los resultados de la presente tabla, se puede apreciar que, existe relación alta y significativa entre las sanciones ejemplares para prevenir las acciones fraudulentas del empleador privado en la ciudad de Iquitos que vulneren los derechos laborales de los trabajadores en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado, debido que se obtuvo una significancia bilateral ,000 es decir, menor a 0.05, demostrando la asociación entre las variables, de la misma manera, se tuvo una correlación de Rho Spearman de =0,915.

Se evidencia con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ que: las Sanciones ejemplares son una gran medida coercitiva para prevenir la conducta fraudulenta en empleador privado y es una garantía de que no se vulneren los derechos laborales de los trabajadores.

Al aceptarse la hipótesis alternativa (H1), se verifica la validez de la hipótesis específica 2 de investigación.

4.3. Resultados de la aplicación de la guía de entrevista.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la guía de entrevista. Estos resultados se acompañan de tablas, gráficos e interpretación estadística correspondientes.

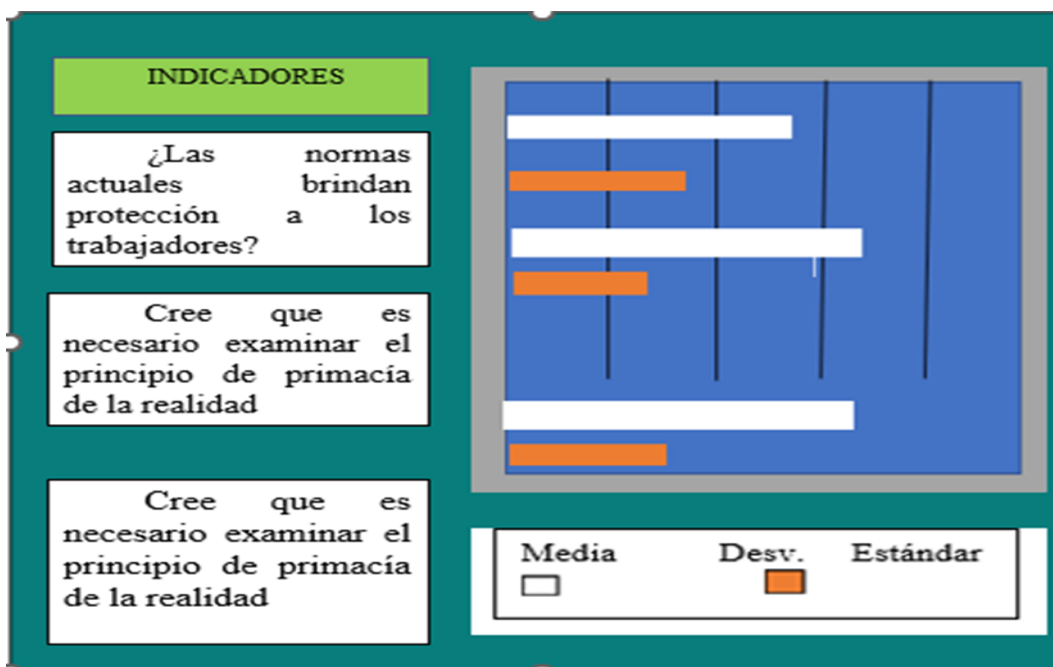
En la Tabla 5, se puede observar que el indicador con el puntaje promedio más alto es el de, ¿Las normas actuales brindan protección a los trabajadores? (3,57), seguido por el indicador ¿Cree que es necesario examinar el principio de primacía de la realidad en el campo del derecho laboral? (3,12). Los puntajes en los dos indicadores muestran heterogeneidad, ya que tienen un coeficiente de variabilidad superior al 32,33%. En el análisis cualitativo de los indicadores, se observa que ¿Las normas actuales brindan protección a los trabajadores? se cumple en SÍ, el indicador ¿Cree que es necesario examinar el principio de primacía de la realidad en el campo del derecho laboral? se realiza en NO en los entrevistados.

Tabla 6: Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión: Función Protectora

Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estándar	Coef. de variabilidad	Moda
¿Las normas actuales brindan protección a los trabajadores?	3,57	1,40	39,33%	SI
¿Cree que es necesario examinar el principio de primacía de la realidad en el campo del derecho laboral?	3,12	1,39	44,55%	NO
¿Acaso no se está reconociendo el vínculo laboral a plazo indeterminado al no aplicar el principio de la primacía de la realidad?	2,64	1,53	54,95%	NO

Fuente: Estos resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 1: Grafico de estadígrafos de los puntajes de la dimensión: Función Protectora.



La tabla 6 muestra que el promedio de la dimensión, Función Protectora: en el indicador ¿Las normas actuales brindan protección a los trabajadores? es de 3,57, con una desviación de 1,40 puntos y un coeficiente de variabilidad de 39,33%, lo que nos indica que los puntajes de dicha dimensión “Función Protectora” son heterogéneos, pues la variabilidad supera el 33,33%. Desde el punto de vista cualitativo, podemos observar que dicha dimensión se cumple parcialmente en los entrevistados.

Tabla 7. Estadígrafos de la dimensión: Función Protectora

Estadígrafos	Valor
Med.	3,006
Desv. estándar	1,448
Coef. de variabilidad	50,726%
Moda	NO

Fuente: Respuesta del análisis de los entrevistados.

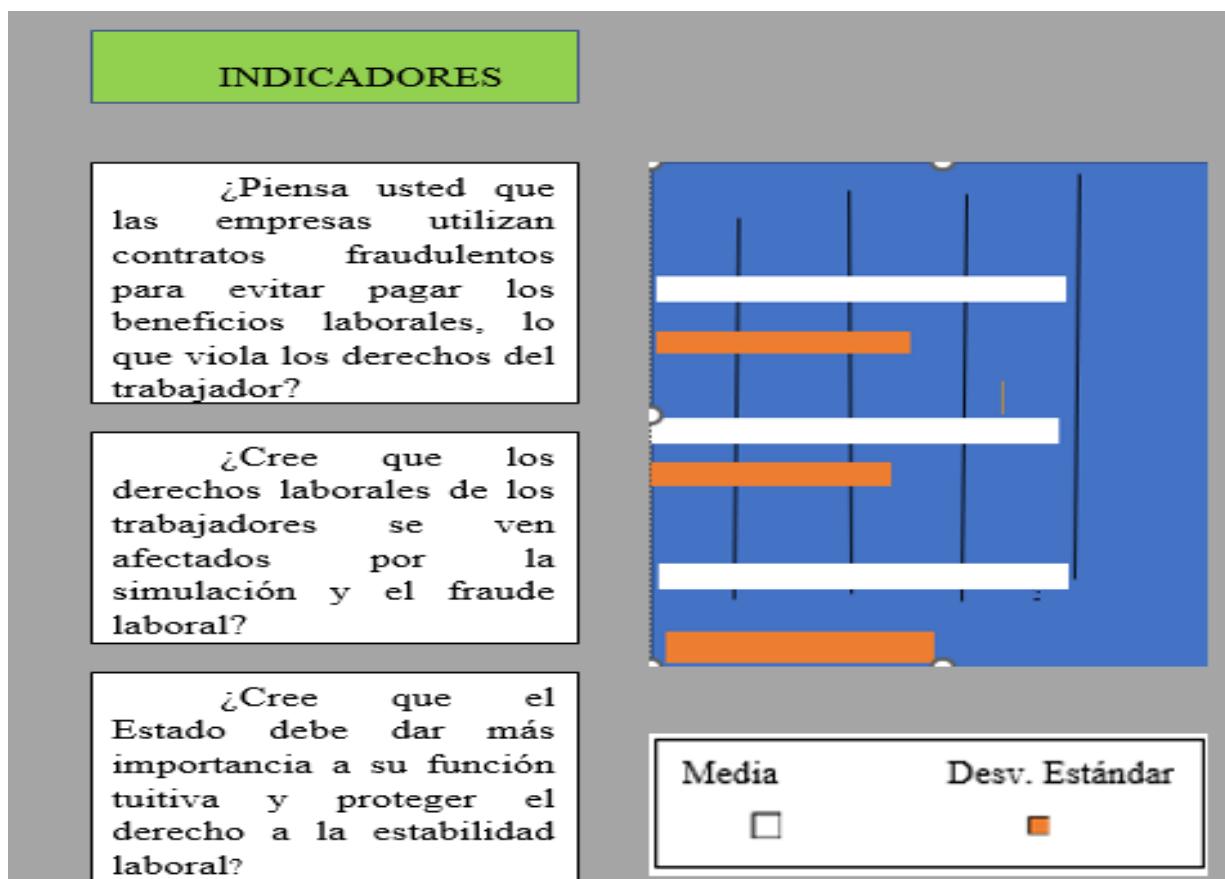
En la tabla 8, podemos observar respecto al puntaje promedio en la dimensión Función Protectora: Tipos, en el indicador, ¿Piensa usted que las empresas utilizan contratos fraudulentos para evitar pagar los beneficios laborales, lo que viola los derechos del trabajador?(5,57), seguido del indicador ¿Cree que el Estado debe dar más importancia a su función tuitiva y proteger el derecho a la estabilidad laboral? (5,64) del indicador ¿Cree que los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la simulación y el fraude laboral? (4,12), se aprecia una alta valoración negativa por parte de los abogados especializados, con respecto a la indefensión en la que se encuentran los trabajadores respecto a la protección de sus derechos laborales.

Tabla 8. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión Función Protectora:
Tipos.

Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estándar	Coef. De variabilidad	Moda
¿Piensa usted que las empresas utilizan contratos fraudulentos para evitar pagar los beneficios laborales, lo que viola los derechos del trabajador?	5,57	1,40	49,33%	SI
¿Cree que los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la simulación y el fraude laboral?	4,12	1,39	44,55%	SI
¿Cree que el Estado debe dar más importancia a su función tuitiva y proteger el derecho a la estabilidad laboral?	5,64	1,53	54,95%	SI

Fuente: Resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 2. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión, Función Protectora: Tipos.



Fuente: Elaboración propia

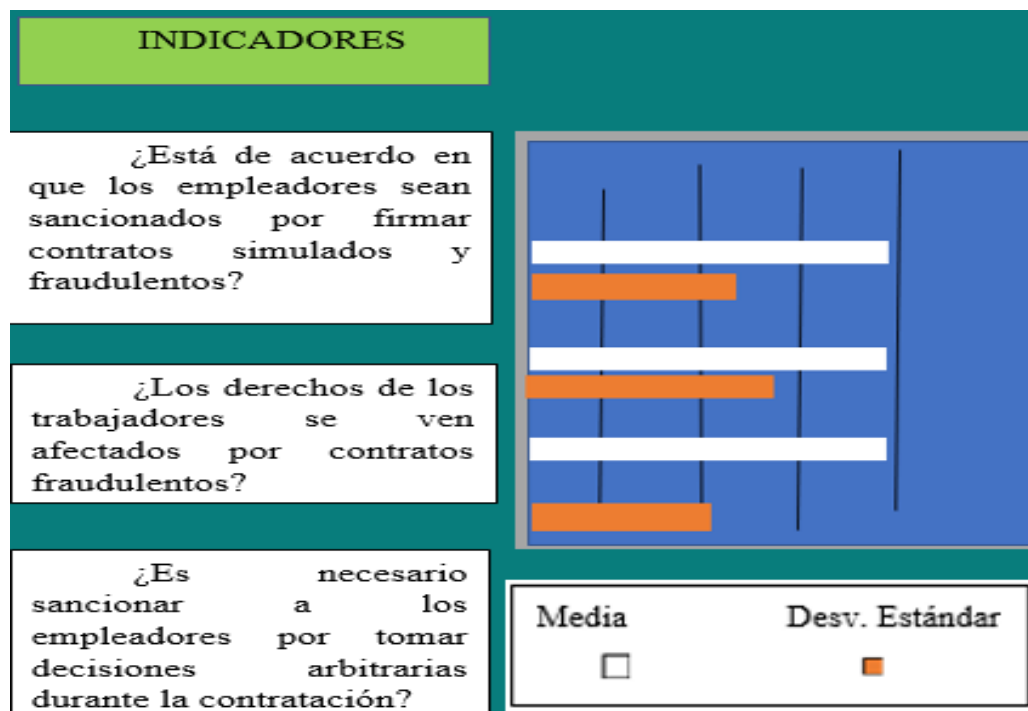
En la tabla 9, podemos observar respecto al puntaje promedio en la Función Protectora Acto Arbitrario. El indicador ¿Está de acuerdo en que los empleadores sean sancionados por firmar contratos simulados y fraudulentos? (5,27), seguido del indicador ¿Los derechos de los trabajadores se ven afectados por contratos fraudulentos? (5,42) y del ¿Es necesario sancionar a los empleadores por tomar decisiones arbitrarias durante la contratación? (4,64), se aprecia una alta valoración negativa por parte de los abogados especialistas con respecto a la situación real de vulnerabilidad de los derechos laborales y que las acciones fraudulentas del empleador privado deben ser sancionados.

Tabla 9. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión: Función Protectora:
Acto Arbitrario

Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estánd ar	Coef. De variabilidad	Moda
¿Está de acuerdo en que los empleadores sean sancionados por firmar contratos simulados y fraudulentos?	5,27	1,41	49,33%	SI
¿Los derechos de los trabajadores se ven afectados por contratos fraudulentos?	5,42	1,39	44,55%	SI
¿Es necesario sancionar a los empleadores por tomar decisiones arbitrarias durante la contratación?	4,64	1,53	54,95%	SI

Fuente: Resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 3. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión:
Función Protectora: Acto Arbitrario



Fuente: Elaboración propia

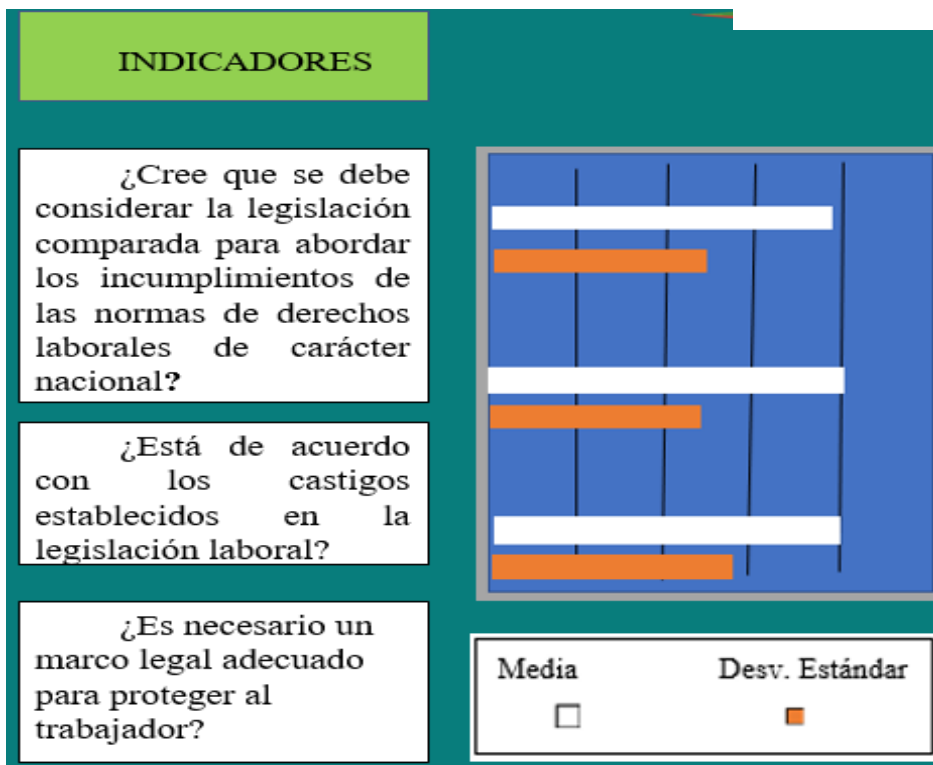
En la tabla 10, podemos observar respecto al puntaje promedio en la dimensión Función Protectora: Marco Normativo, el indicador ¿Cree que se debe considerar la legislación comparada para abordar los incumplimientos de las normas de derechos laborales de carácter nacional? (5,37), seguido del indicador ¿Está de acuerdo con los castigos establecidos en la legislación laboral? (5,42) y del indicador ¿Es necesario un marco legal adecuado para proteger al trabajador? (5,27), se aprecia una alta valoración positiva por parte de los abogados especialistas en sancionar la conducta fraudulenta, asimismo consideran que no es necesario mejorar el marco legal para proteger los derechos laborales, sólo aplicar el que tenemos.

Tabla 10. Estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión **Comunicación Laboral**

Indicadores	Estadígrafos			
	Media	Desv. estándar	Coef. De variabilidad	Moda
¿Cree que se debe considerar la legislación comparada para abordar los incumplimientos de las normas de derechos laborales de carácter nacional?	5,37	1,41	49,13%	SI
¿Está de acuerdo con los castigos establecidos en la legislación laboral?	5,42	1,39	44,05%	SI
¿Es necesario un marco legal adecuado para proteger al trabajador?	4,74	1,33	53,95%	NO

Fuente: Resultados fueron obtenidos a partir del análisis de las entrevistas.

Figura 4. Comparación de estadígrafos de los puntajes de los indicadores de la dimensión: Comunicación Laboral.



Fuente: Elaboración propia

4.3. PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV

Se plantean las hipótesis Nula (H0) y Alternativa (H1)

H0: La variable tiene una distribución normal.

H0: $p \geq 0,050$

La investigación usó 50 entrevistas a 50 abogados especializados diferentes entidades gubernamentales. Los valores se calcularon con el software SPSS versión 25.5 y se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 11. Prueba de kolmogorov-smirnov de las variables.

ESTADÍSTGRAFOS		CONDUCTA FRAUDULENTA	SANCIONES	
n.º		50	50	
Par. normales ^{a,b}	Media	94,330	81,270	
	Desviación Estándar	23,450	17,508	
	Diferencias extremas	Absoluta	0,083	0,065
		Positivo	0,059	0,069
		Negativo	-0,082	-0,054
Z de Kolmogorov-Smirnov		0,082	0,067	
Significancia asintótica (bilateral)		0,011	0,078	

Los resultados de la Tabla 10 nos permite concluir que la variable “**CONDUCTA FRAUDULENTA**” tiene un p-valor=0,011, que es menor a $\alpha=0,050$, lo que muestra que no tiene una distribución normal. En cambio, la variable “**SANCIONES**” tiene un p-valor=0,078, que es mayor a $\alpha=0,050$, lo que implica que sí tiene una distribución normal. Estos resultados señalan que se debe usar una prueba no paramétrica para probar las hipótesis de investigación.

CAPITULO V

Discusión, Conclusiones Y Recomendaciones

▪ Hipótesis Específica

Primera hipótesis específica:

Existen efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

El Decreto Legislativo 728, que regula el régimen laboral en Perú, establece varios efectos jurídicos relacionados con la conducta fraudulenta en el ámbito laboral. Algunos de los efectos más relevantes son:

Nulidad de Actos: Los actos jurídicos que se realicen de manera fraudulenta pueden ser declarados nulos. Esto incluye contratos de trabajo, despidos y otras acciones que se hayan llevado a cabo con intención de engañar.

Sanciones: La conducta fraudulenta puede dar lugar a sanciones administrativas y laborales. Esto puede incluir multas y otras medidas disciplinarias contra el trabajador o el empleador.

Indemnización: En casos de despido fraudulento, el trabajador puede tener derecho a una indemnización que compense los daños y perjuicios sufridos.

Responsabilidad Civil: El autor de la conducta fraudulenta puede ser obligado a reparar el daño causado, lo que implica una responsabilidad civil por los perjuicios ocasionados a la otra parte.

Revisión de Contratos: En caso de que se detecte fraude en la celebración de contratos laborales, estos pueden ser revisados y modificados o incluso anulados.

Acciones Judiciales: Las partes afectadas por la conducta fraudulenta pueden iniciar acciones judiciales para hacer valer sus derechos y buscar reparaciones.

El marco jurídico peruano para la protección de los derechos laborales es bueno, aunque también es perfectible, el problema radica en que la conducta fraudulenta no se sanciona y al no sancionarse, se estimula a la proliferación de estas conductas.

Segunda hipótesis específica:

Deben ser ejemplares las sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la ley 728 del sistema laboral privado

Las conductas fraudulentas en el ámbito laboral, conforme a la Ley 728 del sistema laboral privado en Perú, efectivamente deben ser sancionadas de manera ejemplar por varias razones:

Prevención: Las sanciones ejemplares actúan como un disuasivo, desalentando a otros de incurrir en conductas similares. Si las consecuencias son severas, es menos probable que se repitan los comportamientos fraudulentos.

Protección de Derechos: Sancionar adecuadamente las conductas fraudulentas protege los derechos de los trabajadores y empleadores que actúan de buena fe, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo.

Fomento de la Confianza: La aplicación de sanciones severas y justas refuerza la confianza en el sistema laboral y en las instituciones. Los trabajadores y empleadores se sienten más seguros en un entorno donde se sabe que existen consecuencias claras para comportamientos deshonestos.

Responsabilidad: Al imponer sanciones ejemplares, se establece un estándar de responsabilidad que todos los actores del mercado laboral deben seguir. Esto contribuye a una cultura de ética y transparencia.

Estabilidad del Mercado Laboral: La actuación decidida contra el fraude laboral contribuye a la estabilidad y al correcto funcionamiento del mercado laboral, favoreciendo un clima de respeto y cumplimiento de las normas.

Cohesión Social: Sancionar el fraude también contribuye a la cohesión social, al demostrar que la sociedad no tolera conductas que afectan negativamente a individuos y grupos vulnerables.

En conclusión, es crucial castigar con severidad los comportamientos fraudulentos para fomentar un entorno de trabajo sano y equitativo, además de asegurar el respeto y acatamiento de los derechos laborales.

▪ **Hipótesis general**

Se debe sancionar de manera estricta al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado en la ciudad de Iquitos en 2023.

La conclusión de nuestro estudio, basada en las entrevistas efectuadas a los abogados expertos, es que se debe penalizar el comportamiento fraudulento conforme al Decreto Legislativo N° 728 del sistema de trabajo privado para prevenir que estos comportamientos se incrementen en la ciudad de Iquitos.

De acuerdo al objetivo general, se concluyó que, hay relación alta y significativa, entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado al haber obtenido una significancia de 0.011 y una correlación de = 0,078

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES PARCIALES

- Frecuentemente los empleadores emplean contratos de trabajo con cláusulas específicas de servicio para evitar brindar a los trabajadores los derechos y beneficios que establece la legislación. Por lo tanto, se ha establecido que un contrato con una cláusula de servicio específica puede ser desnaturalizado bajo el principio de primacía de la realidad cuando se emplea en relación con una actividad laboral natural.
- La práctica de "fraude de ley" se refiere a la práctica de evadir la aplicación de una ley (la "ley fraudulenta") ocultándose detrás de otra ley (la "ley de cobertura") que solo parece proteger el acto realizado.
- En este escenario, se debe aplicar la ley que buscaba eludir su aplicación, y el acto debe cesar sin importar si se ha provocado o no un perjuicio. El objetivo del acto realizado en contra de la ley es alcanzar un resultado semejante o similar al que está prohibido por una ley imperativa, respaldado por otra ley que no es prohibitiva.
- La conducta in fraudem legis no posee legalidad ya que se llevó a cabo con el propósito de eludir una norma esencial que la impide. En consecuencia, no posee la aptitud para generar un resultado similar al prohibido y, por ende, es inválido.

CONCLUSION GENERAL

La presente tesis ha abordado de manera exhaustiva las sanciones al empleador en el contexto de la conducta fraudulenta según el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado, con un enfoque particular en la ciudad de Iquitos durante el año 2023. A través de un análisis detallado de las normativas vigentes, la jurisprudencia y los casos prácticos, se ha evidenciado que las conductas fraudulentas representan un desafío significativo para la relación laboral, afectando no solo a los trabajadores, sino también a la estabilidad del mercado laboral en la región.

Las sanciones impuestas a los empleadores que incurren en prácticas fraudulentas son fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores y para fomentar un entorno laboral justo y equitativo. Es imperativo que estas sanciones sean aplicadas de manera ejemplar para servir como disuasivos efectivos, contribuyendo así a la prevención de conductas deshonestas en el ámbito laboral.

Asimismo, se ha constatado que la correcta implementación de estas sanciones requiere de un fortalecimiento de las instituciones encargadas de supervisar y hacer cumplir la legislación laboral. La capacitación de los inspectores laborales y la promoción de una cultura de ética y responsabilidad en el entorno empresarial son pasos esenciales para mejorar la situación actual.

En conclusión, el enfoque en las sanciones al empleador por conductas fraudulentas no solo es un mecanismo de justicia, sino también una medida necesaria para garantizar un desarrollo sostenible y equitativo del sistema laboral en Iquitos. La protección de los derechos laborales debe ser una prioridad para el Estado y la sociedad, asegurando un futuro más justo para todos los actores involucrados.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

1. La protección de los derechos laborales debe ser una prioridad para el Estado y la sociedad, asegurando un futuro más justo para todos los actores involucrados. Por tal razón el Estado peruano debe encargarse de que la legislación peruana se cumpla.
2. Se debe fortalecer la capacitación de inspectores laborales: Se recomienda implementar programas de formación continua para los inspectores laborales con el fin de que estén actualizados en cuanto a las normativas y técnicas de detección de conductas fraudulentas.
3. Promover la “Conciencia Laboral”: Es crucial desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores sobre la importancia de la ética laboral y las consecuencias de las conductas fraudulentas.
4. Establecer “Canales de Denuncia”: Para fomentar la creación de mecanismos seguros y anónimos para que los trabajadores puedan denunciar actos fraudulentos sin temor a represalias, garantizando así la protección de sus derechos.
5. Revisar y actualizar las normativas: Se sugiere revisar y, de ser necesario, actualizar las regulaciones vigentes para abordar de manera más efectiva las nuevas formas de fraude laboral que emergen en un contexto cambiante.
6. Incentivos para la Cumplimiento Normativo: Proponer incentivos para empleadores que demuestren un compromiso con la ética laboral y el cumplimiento de la normativa, como beneficios fiscales o reconocimiento público.
7. Realizar estudios periódicos para evaluar el impacto de las sanciones impuestas por conductas fraudulentas en el comportamiento de los empleadores y en la mejora de las condiciones laborales.
8. Fomentar la “Responsabilidad Social Empresarial”: Incentivar a las empresas a adoptar prácticas de responsabilidad social que incluyan la promoción de un ambiente laboral justo y transparente, lo que a largo plazo puede contribuir a la reducción de conductas fraudulentas.
9. Establecer mecanismos de “Colaboración Interinstitucional”: Establecer convenios de colaboración entre las entidades gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y sindicatos para un enfoque integral en la lucha contra el fraude laboral.

10. Implementación de Tecnología: Utilizar herramientas tecnológicas, como bases de datos y software de análisis, para detectar patrones de conducta que puedan indicar fraude, facilitando así el trabajo de supervisión.
11. Evaluación Continua: Proponer un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de las sanciones y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos.

Estas recomendaciones buscan contribuir a la mejora del entorno laboral en Iquitos, promoviendo la justicia y la equidad a través de un enfoque sólido en la prevención y sanción de conductas fraudulentas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral*. [Pregrado]. Universidad Epesaria Siglo 21.

Cespedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017* [Doctoral, Universidad Nacional Federico Villareal]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_c9d8de7a890a14259a6593ca4e76c1ea

Costa, C. (2016). *La protección del derecho digno entre el garantismo y la flexibilidad* [Pregrado, Universitat Barcelona]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=262500>

Currao, L. (2017). *Fraude en la contratación laboral: Encadenamiento de contratos temporales* [Doctorado, Universitat Barcelona]. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/173275/TFG_2017_Currao_Gonzalez_Laura.pdf?sequence=1

Diario Oficial El Peruano. (2017). Pautas para contratar por servicio específico. Empresas no podrán usar esta modalidad en actividades permanentes. *Diario Oficial El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/50945-pautas-para-contratar-por-servicio-especifico>

Espinosa, M. J., & Torres, L. J. (2022). *El fraude a la ley como causal de la desestimación de la personalidad jurídica en la sociedad por acciones simplificadas SAS en Colombia* [Pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/17705/2022_Tesis_Marco_Julian_Espinosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gaceta Laboral. (2019). Cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley [Casación Laboral N° 11730-2016 Lima Norte]. *Gaceta Laboral*. <http://gacetalaboral.com/cuando-el-trabajador-demuestre-la-existencia-de-simulacion-o-fraude-a-las-normas-establecidas-en-la-presente-ley-cas-laboral-no-11730-2016-lima-norte/>

Gudiño Villaruel, L. P. (2015). *Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el período de enero a diciembre del*

2014. [Pregrado, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5956>

Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). Mc Graw Hill.

Huanayque Condori, J. C. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa* [Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín].
<https://hdl.handle.net/20.500.12390/1933>

Irureta Uriarte, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso [online]*, 40, 213-250. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100007>.

Izaga, C. (2018). *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad*. [Doctoral, 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>

Mansilla, M. E. (2016). *Fraude a la ley: Fraus legis facta* (Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de derecho).
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12941>

Manzano, C. N., Ramos, E. E., & Tenorio, J. E. (2005). *El fraude a la ley como un medio atípico de invalidación de actos y contratos en materia civil* [Pregrado, Universidad de El Salvador].

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/7730/1/EL%20FRAUDE%20A%20LA%20LEY%20COMO%20UN%20MEDIO%20ATIPICO%20DE%20INVALIDACI%20C3%93N%20DE%20ACTOS%20Y%20CONTRATOS%20EN%20MATERIA%20CIVIL.pdf>

Martínez, J. M. (2015). *Transparencia versus corrupción en la contratación pública. Medidas de transparencia en todas las fases de la contratación pública como antídoto contra la corrupción*. [Doctoral]. Universidad de León.

Medina, G. Y., & Hidalgo, F. (2017). *El fraude laboral y su incidencia en las sentencias del juicio individual de trabajo en la unidad judicial de trabajo en la ciudad de Riobamba en el periodo 2015-2016* [Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3765>

More, T. Y. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral* [Pregrado, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>

Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Primera). Editorial Progreso S.A de C.V.

Ocupa, B. S. (2018). *El fraude a la ley como forma de evadir a la norma nacional en el derecho internacional privado*. [Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1484>

Ossorio, M. (2018). *Diccionario de Ciencias jurídicas, Políticas y Sociales*. EDITORIAL HELIATA S.R.L., 1005.

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23 (2), 121-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057- 2013-AA/TC-caso Huatuco* [Pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roberto, C. (2019). *¿Por qué se abusa del contrato temporal en España?* <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/que-se-abusa-contrato-temporal-espana>

Ruiz, L. F. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*. [Pregrado, Universidad Católica San Pablo]. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

Torres, A. (2018). *Acto jurídico: Vol. II*. Juristas editores.

Toyama, J. (2012). *Validez y eficacia del contrato de trabajo. Rumbo de las Reformas Laborales. Balance y Perspectivas*.68, 449-467.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.017>

Zoghbi, P. (2015). ¿Es eficaz la disciplina contra la conducta fraudulenta en el trabajo? Una aproximación desde los paradigmas básicos que explican «La Mala Conducta» en las organizaciones. *Revista de estudios económicos y empresariales*, 27, 69-86.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5361415>

Real Academia Española. (2020). Decreto legislativo. En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es>

Martínez, A. J. (2018). *El fraude laboral y sus implicaciones legales*. Editorial Derecho Laboral.

Sánchez, L. R. (2021). *El derecho constitucional peruano: Instituciones y leyes*. Editorial Jurídica.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Normativa sobre sanciones laborales al empleador*. <https://www.trabajo.gob.pe>

7. Anexos

7.1. Instrumento de Recolección de Datos

ANEXO 01:

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023”

Marcar con una equis (x) la alternativa que usted crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. SI (X), NO (X)

PREGUNTAS:

FUNCION PROTECTORA

N °	Itens	SI	NO
1	¿Las normas actuales brindan protección a los trabajadores?		
2	¿Cree que es necesario examinar el principio de primacía de la realidad en el campo del derecho laboral?		
3	¿Acaso no se está reconociendo el vínculo laboral a plazo indeterminado al no aplicar el principio de la primacía de la realidad?		

TIPOS

N °	Itens	SI	NO
4	¿Piensa usted que las empresas utilizan contratos fraudulentos para evitar pagar los beneficios laborales, lo que viola los derechos del trabajador?		
5	¿Cree que los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la simulación y el fraude laboral?		
6	¿Cree que el Estado debe dar más importancia a su función tuitiva y proteger el derecho a la estabilidad laboral?		

ACTO ARBITRARIO

N °	Itens	SI	NO
7	¿Está de acuerdo en que los empleadores sean sancionados por firmar contratos simulados y fraudulentos?		
8	¿Los derechos de los trabajadores se ven afectados por contratos fraudulentos?		
9	¿Es necesario sancionar a los empleadores por tomar decisiones arbitrarias durante la contratación?		

MARCO NORMATIVO

N °	Itens	SI	NO
10	¿Cree que se debe considerar la legislación comparada para abordar los incumplimientos de las normas de derechos laborales de carácter nacional?		
11	¿Está de acuerdo con los castigos establecidos en la legislación laboral?		
12	¿Es necesario un marco legal adecuado para proteger al trabajador?		

ANEXO 02. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. Datos generales.

1.1. Apellidos y nombres del investigador

Piña Bonilla Adriana del Carmen

Piña Campos Jorge Manuel

1.2. Título de la investigación.

“SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023”

ANEXOS

ANEXO 02: INFORME DE OPINION DE EXPERTO

1. Datos generales.

1.1. Apellidos y nombres del investigador

Piña Bonilla Adriana del Carmen

Piña Campos Jorge Manuel

1.2. Título de la investigación.

“SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA
FRAUDULENTO EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL
SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN
EL 2023”

Aspectos de la investigación.

Tabla 11. Informe de opinión de experto

Indicador	Criterio	Calificación			
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente
Lenguaje	Entendible			X	
Objetividad	Mide opinión sin restricciones			X	



Construcción	Secuencia lógica			X	
Respuestas	Va del peor escenario al mejor escenario			X	
Consistencia	Se sustenta teorías			X	
Tiempo	Agota			X	

Calificación promedio: Buena

(Deficiente, regular, buena, excelente)

Comentarios:

ninguna.

Lugar y fecha: Iquitos 2024

Nombre y apellidos del experto:


Efraín Yamarico Quispe

ANEXO 04. APORTE CIENTIFICO

El aporte científico de esta investigación es identificar las principales limitaciones, dificultades que tuvo la aplicación del tele trabajo durante la pandemia del Covid-19
Los hallazgos incluyen:

1. Identificación de obstáculos tecnológicos: La investigación revela posibles obstáculos debido a la falta de infraestructura tecnológica en las instituciones gubernamentales.
2. Evaluación de la normativa vigente: Se debe analizar la legislación y normativas existentes relacionadas con el teletrabajo y se debe exigir el cumplimiento.
3. Evaluación de la satisfacción de los usuarios: Una nueva investigación podrá incluir encuestas o entrevistas a los usuarios que hayan utilizado el servicio del teletrabajo. De esta manera, se podría evaluar su nivel de satisfacción con el proceso, identificar posibles problemas y recopilar sugerencias para mejoras futuras.
4. Implementación de mejoras prácticas: A partir de los hallazgos de la investigación, se debe mejorar en el desarrollo de los talentos en las instituciones gubernamentales, en especial el desarrollo de habilidades digitales.
5. En conclusión, la investigación, como parte de su aporte científico, proporciona una evaluación exhaustiva de la aplicación del teletrabajo, sus ventajas y desventajas y la percepción que tienen los trabajadores acerca del teletrabajo, identificando áreas de mejora y proponiendo soluciones concretas para agilizar y optimizar el proceso. Estos resultados podrían beneficiar tanto a las instituciones gubernamentales como a los usuarios y contribuir al desarrollo económico y empresarial de la región

ANEXO 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTE EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO EN LA CIUDAD DE IQUITOS EN EL 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><u>Problema General</u> ¿De qué forma se le debe sancionar al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado en la ciudad de Iquitos en 2023?</p> <p><u>Problemas Específicos</u> Problema Especifico 1 ¿Cuáles son los efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto</p>	<p><u>Objetivo General</u> Determinar cómo se debe sancionar al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado en la ciudad de Iquitos en 2023.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u> Objetivo Especifico 1 Determinar los efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto</p>	<p><u>Hipótesis General</u> En la Ley N° 728 del Sistema Laboral Privado de Perú, se establece sanciones y medidas preventivas para proteger los derechos de los trabajadores y evitar conductas fraudulentas de los empleadores como las sanciones de multas, compensaciones económicas por parte de la SUNAFIL.</p> <p><u>Hipótesis Específicos</u> Los efectos jurídicos sobre la incorporación de sanciones al empleador</p>	<p>Función protectora</p> <p>Tipos</p> <p>Acto arbitrario</p>	<p>Tipo y Nivel de Investigación: Básica Descriptiva</p> <p>Método: Interpretativo y argumentativo</p> <p>Diseño de la Investigación: Biográfico o narrativo</p> <p>Población y Muestra: 100% y 34 Abogados litigantes.</p> <p>Recolección de Datos Como Instrumento de investigación se va a utilizar la Guía de</p>

<p>Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?</p> <p><u>Problema Especifico 2</u></p> <p>¿Cuáles son las sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la ley 728 del sistema laboral privado?</p>	<p>Legislativo N° 728 del sistema laboral privado</p> <p>Objetivo Especifico 2</p> <p>Determinar las sanciones al empleador para prevenir la conducta fraudulenta en la ley 728 del sistema laboral privado.</p>	<p>para prevenir su conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado son: Las responsabilidades administrativas, civiles y penales.</p> <p><u>Hipótesis Especifica 2</u></p> <p>Las principales sanciones: Son las Multas Administrativas Impuestas por SUNAFIL, además, el empleador debe corregir las infracciones, como pagar salarios adeudados y registradores en planilla, la Suspensión Temporal de Actividades, la Reparación del daño al trabajador y el incremento de multas por Reincidencia</p>	<p>Marco normativo</p>	<p>Entrevista.</p>
---	--	--	------------------------	--------------------