



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

RIGOBERTO ATILIO HUAMANI MUÑOA  
ORCID: 0000-0003-3957-9155

**ASESOR**

DR. EDUARDO DANIEL JIMENEZ JIMENEZ  
ORCID: 0000-0002-8679-4969

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO  
NACIONAL E INTERNACIONAL

**LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2023**



**CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

*Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.*

## Referencia bibliográfica

Huamani Muñoa, R. A. (2023). *Sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

<b>Datos del autor</b>	
<b>Nombres y apellidos</b>	Rigoberto Atilio Huamani Muñoa
<b>Tipo de documento de identidad</b>	DNI
<b>Número de documento de identidad</b>	40248680
<b>URL de ORCID</b>	<a href="https://orcid.org/0000-0003-3957-9155">https://orcid.org/0000-0003-3957-9155</a>
<b>Datos del asesor</b>	
<b>Nombres y apellidos</b>	Eduardo Daniel Jimenez Jimenez
<b>Tipo de documento de identidad</b>	DNI
<b>Número de documento de identidad</b>	07905799
<b>URL de ORCID</b>	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8679-4969">https://orcid.org/0000-0002-8679-4969</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
<b>Nombres y apellidos</b>	Rafael Americo Torres Sotelo
<b>Tipo de documento</b>	DNI
<b>Número de documento de identidad</b>	21812076
<b>Secretario del jurado</b>	
<b>Nombres y apellidos</b>	Marcos Enrique Tume Chunga
<b>Tipo de documento</b>	DNI
<b>Número de documento de identidad</b>	41058938
<b>Vocal del jurado</b>	
<b>Nombres y apellidos</b>	Luis Angel Espinoza Pajuelo
<b>Tipo de documento</b>	DNI
<b>Número de documento de identidad</b>	10594662
<b>Datos de investigación</b>	
<b>Título de la investigación</b>	Sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado
<b>Línea de investigación Institucional</b>	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
<b>Línea de investigación del Programa</b>	Promoción y defensa de los Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional
<b>URL de disciplinas OCDE</b>	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a>



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por el Mg. Rafael Américo Torres Sotelo, quien lo preside, y los miembros del jurado Mg. Marcos Enrique Tume Chunga y Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo; se reunieron en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**"SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO"**

Presentado por el bachiller:

**RIGOBERTO ATILIO HUAMANI MUÑOA**

Para optar el Título Profesional de Abogado

luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

**APROBADA POR UNANIMIDAD**

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 03 días del mes de noviembre del 2023.

Mg. Rafael Américo Torres Sotelo  
Presidente

Mg. Marcos Enrique Tume Chunga  
Secretario

Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo  
Vocal

## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Yo Eduardo Daniel Jimenez Jimenez docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

**"SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO"**

Del bachiller Rigoberto Atilio Huamani Muñoa, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 10 de Octubre de 2023



---

Eduardo Daniel Jimenez Jimenez

DNI: 07905799

## **DEDICATORIA**

A mis hijas Hellen Edith, Edith Hellen e hijo Manuel Atilio, quienes son la razón de mi existencia.

A mis padres Manuel Jesús, Angélica María y hermana Rosario Edith quienes desde el cielo me dan fuerzas para lograr mis objetivos personales y profesionales.

A Edith Marlene, mi esposa y compañera de vida por ayudarme a superar las dificultades que se presenta en la vida.

### **AGRADECIMIENTOS**

A todos los docentes que me enseñaron en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y todas las personas que me brindaron su apoyo para realizar el presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>ABSTRACT</b> .....	7
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Justificación e importancia de la investigación .....	14
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos .....	15
1.4. Limitaciones de la investigación .....	16
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de estudios .....	18
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	25
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada .....	35
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	38
3.2. Población y muestra.....	38
3.3. Hipótesis .....	38
3.4. Variables – Operacionalización .....	39
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	41
3.6. Procesamiento de los datos .....	41
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables .....	43
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable .....	44
4.3. Contrastación de hipótesis .....	46
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusiones.....	51
5.2. Conclusiones.....	54
5.3. Recomendaciones.....	55
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1	Operacionalización
Tabla 2	Fiabilidad de la variable sanciones al empleador
Tabla 3	Fiabilidad de la variable conducta fraudulenta
Tabla 4	Sanciones al empleador y sus dimensiones
Tabla 5	Conducta fraudulenta y sus dimensiones
Tabla 6	Relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado
Tabla 7	Relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado
Tabla 8	Relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado
Tabla 9	Relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado

## SANCIONES AL EMPLEADOR Y LA CONDUCTA FRAUDULENTO EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL SISTEMA LABORAL PRIVADO

RIGOBERTO ATILIO HUAMANI MUÑOA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

### RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo el identificar la relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado; asimismo, se empleó una metodología de tipo aplicada, con un diseño no experimental y una muestra de 50 abogados especialistas, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos. Como resultados se obtuvo que la variable sanciones al empleador expresó un 35% de nivel bajo y el 28% presentó un nivel alto respecto a la conducta fraudulenta. 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 0.01 y una correlación de  $r = 0,857$ .

**Palabras clave:** sanciones al empleador, conducta fraudulenta, D.L. N° 728

**SANCTIONS TO THE EMPLOYER AND FRAUDULENT CONDUCT IN  
LEGISLATIVE DECREE No. 728 OF THE PRIVATE LABOR SYSTEM**

**RIGOBERTO ATILIO HUAMANI MUÑOA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of this study was to identify the relationship between employer sanctions and fraudulent conduct in Legislative Decree No. 728 of the private labor system; Likewise, an applied methodology was used, with a non-experimental design and a sample of 50 specialist lawyers, using the survey as a data collection technique. The results showed that the employer sanctions variable expressed a low level of 35% and a high level of 28% regarding fraudulent behavior. It is concluded that there is a high and significant relationship between employer sanctions and fraudulent conduct in Legislative Decree No. 728 of the private labor system, having obtained a significance of 0.01 and a compensation of  $= 0.857$ .

**Keywords:** employer sanctions, fraudulent conduct, D.L. No. 728

## INTRODUCCIÓN

El estudio tuvo como propósito analizar la figura de la conducta fraudulenta, que presenta actualmente la sociedad peruana, al contratar de manera desleal a trabajadores para cumplir otras funciones que no fueron tipificadas en el contrato, por ello el trabajo de investigación lo que pretende es incorporar sanciones a la parte empleadora, buscando de una u otra forma prevenir que se sigan cometiendo arbitrariedades en las contrataciones, realizando esto como una manera de proteger el derecho laboral de los trabajadores.

En el Perú se puede observar un alto índice de contrataciones fraudulentas, esto se puede corroborar con los diversos procesos judiciales que son admitidos de forma diaria en los juzgados laborales de las diversas jurisdicciones, en tanto lo que se desea lograr es limitar al empleador de ejercer su poder de contratar fraudulentamente, y lograr que se respete la norma que protege estas arbitrariedades.

La conducta fraudulenta, lo que genera es una serie de actos abusivos contra la parte más débil de la relación laboral, y busca el beneficio propio de una sola parte, causando perjuicio a la otra.

Las normas se encuentran vigentes para prevenir los actos arbitrarios, sin embargo, la realidad es otra, debido a los diferentes atropellos de los derechos, por el simple hecho de tener el poder de decisión, de manipulación dicho en otras palabras, aprovechándose de la necesidad de muchos trabajadores.

Es necesario mencionar que, en el capítulo I, se detalló la problemática del estudio, los objetivos, la justificación, y limitación. Asimismo, en el capítulo II se planteó los trabajos previos, bases teóricas como definición conceptual.

Por otro lado, en el capítulo III se planteó la metodología del estudio, luego, en el capítulo IV se consignaron los hallazgos y, por último, en el capítulo V se efectuó la discusión de los hallazgos y sus conclusiones con recomendaciones.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La contratación fraudulenta existe en todos los estados (países nacionales como internacionales), 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 tal como lo indica Roberto (2019), puesto que usualmente recurren a estas contrataciones, donde, prefieren abaratar costos si van a despedir a corto plazo, en la legislación española les es más factible contratar mediante contratos temporales que un contrato indeterminado, y hacer uso del periodo de prueba.

La conducta fraudulenta, se puede observar en la mayoría de los contratos usualmente en los de modalidad temporal, cuando la real contratación es para cargo permanente.

Asimismo, el fraude en la contratación laboral ya constituye una situación habitual, que han venido ejerciendo los empleadores desde muchos años atrás, por ello vale la pena analizar este fenómeno que aqueja el sistema laboral, en tanto tenemos que en Ecuador existe una mayor cotidianidad de esta mala práctica de contratación, encadenando varios contratos de modalidad temporal, cuando pueden contratarse en una modalidad indeterminada, así lo indica Salinas (2018), sin embargo en la legislación ecuatoriana se están tomando medidas para que esta situación se pueda revertir.

En tanto, en Chile, Irureta (2013), en su ensayo menciona que, no obstante, se advierte que esto no implica que un acto ficticio no pueda degenerar en una acción fraudulenta o ilegal. Como es bien sabido, una situación viciada no tiene por qué asimilarse necesariamente al efecto antijurídico de un hecho jurídico. Lo verdadero es que los criterios voluntaristas o subjetivo ha dado paso al convencimiento de que, si el resultado de una acción es lesivo o contraviene las normas imperativas del

ordenamiento jurídico, es igualmente un abuso de derecho o un fraude. Asimismo, la doctrina refiere que, en la mayoría de supuesto de fraude sobre todo en el aspecto laboral queda demostrado que, las voluntades maliciosas que se amparan en el subterfugio o aparatos engañosos usado, descubriendo consecuencias jurídicas. Y en esta hipótesis el conflicto de apariencia y simulación adquiere características particulares porque el mero hecho de que se haya ejercido la libertad contractual no excusa la existencia de intenciones o resultados fraudulentos.

Por otro lado, la mexicana, Patlán (2016), en su estudio, se refiere a la exigencia de que siempre se acredite reconocimientos de los derechos humanos laborales correspondientes al sujeto receptor y la otra se obliga a dar cumplimiento con los derechos, ya sea en forma individual o colectiva. Esta lista también incluye la ausencia de discriminación en el lugar de trabajo, que es un requisito legal en las relaciones laborales y se refiere a la aplicación de diferentes estándares de trato a las personas sin razones objetivamente válidas. Para asegurar la efectividad de este derecho, el Estado debe facilitar el acceso de los trabajadores a los mecanismos de protección jurisdiccional. En conjunto la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2013), sobre el caso Gonzáles y otras, menciona el tema de la violación de los derechos laborales, donde se da a entender que las organizaciones desean pasar por alto con tal de no tener menores números de documentos que lo relacionen con el personal y algunas demandadas cuentan con los contratos pero no se le brinda al trabajador copias, considerando también que muchos documentos se encuentran firmados en blanco o con algún espacio vacío, y ello fácilmente se puede rellenar a interés del empleador, con el propósito de recortar los derechos de los trabajadores.

El contrato de trabajo, en términos más precisos, es un acuerdo que obliga a

una persona natural (el trabajador) a prestar y, en consecuencia, a subordinar su propia y personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o moral. legal (el empleador), a cambio de una compensación. Muchos empleadores, en aprovechamiento de la necesidad en el Perú la contratación fraudulenta es muy practicada, debido que los empleadores disfrazan la modalidad para poder vulnerar derechos y logran ignorar la ley, por ello 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) indica que los empleadores no pueden utilizar las modalidades de contratación de servicios específicos para funciones que tengan carácter permanente. Además, los contratos de servicios específicos son realizados por profesionales, técnicos o científicos, o por personas capacitadas para hacer frente a situaciones de contingencia que se pueden presentar de inmediato al empleador. Además, en la casación laboral N° 11730-2016 Lima Norte (Gaceta Laboral, 2019) referida al trabajador que demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley correspondiente, explica que debe justificarse la causa objetiva para que se produzca la desnaturalización de los contratos de servicios específicos; en caso contrario, se producirá la situación descrita en el inciso d del artículo 77 del Texto Ordinario del Decreto Legislativo N° 728.

Asimismo, el trabajador que considere que ha sido contratado de manera fraudulenta y no ha sido aún despedido puede solicitar mediante un proceso judicial la desnaturalización de su contrato para que se le considere como trabajador bajo la modalidad de trabajador indeterminado. Aunado a ello se tiene a Toyama (2012) refiere que, en los contratos que evidencien una conducta dolosa se puede reclamar la anulabilidad, que es causa de nulidad. Se dirige a un negocio jurídico que tiene efectos jurídicos, pero es vulnerable a ser destruido por una irregularidad o vicio; a

diferencia de la nulidad, no existe una anulabilidad virtual.

La corrupción, y los diversos actos arbitrarios contrarios a la ley, han generado gran impacto en la sociedad, perjudicando gran parte de los derechos que se encuentran consagrados y protegidos por la Constitución Política del Perú, ante ellos se tiene que, Rotta (2017) menciona que, en Lambayeque presenta un alto índice de corrupción, que no es reciente por lo que la situación laboral cada día, cada año se vuelve más vulnerable, donde los empleadores son las más beneficiados, perjudicando gran parte de trabajadores, recortándoles sus derechos.

### **1.1.1. Formulación del problema**

#### **a. Problema general.**

¿Cuál es la relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?

#### **b. Problemas específicos.**

¿Cuál es la relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?

¿Cuál es la relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?

¿Cuál es la relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.2.1. Justificación teórica**

El presente estudio se realizó con el fin de aportar teorías existentes sobre sanciones al empleador ante su conducta fraudulenta y como el Decreto Legislativo N° 728 interviene ante este tipo de casos donde existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Además, permite contribuir con los conocimientos que

existen sobre el tema antes mencionado.

### **1.2.2. *Justificación metodológica***

El desarrollo del presente estudio de tipo aplicada, logró analizar el enfoque teórico de las investigaciones en tema de sanciones al emplear frente a las conductas fraudulentas de los trabajadores. Además, fue de gran utilidad para estudios futuros que tengan como finalidad analizar estrategias para reducir la vulneración de los derechos laborales.

### **1.2.3. *Justificación práctica***

En la investigación fue indispensable abordar temas sobre la conducta fraudulenta de los empleadores con el fin de determinar sus causas y poder recomendar posibles soluciones, con el fin que otros investigadores tomen en cuenta la información recopilada y puedan plantear estudios que logre reducir este problema de ámbito laboral.

### **1.2.4. *Justificación social***

Este análisis teórico - científico se efectuó porque logrará conocer las razones por el cual los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores, y con ello, plantear como sugerencia diferentes soluciones para que sean ejecutadas según la realidad de cada caso en concreto.

## **1.3. *Objetivos de la investigación: general y específicos***

### **1.3.1. *Objetivo general***

Identificar la relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

### **1.3.2. *Objetivos específicos***

Determinar la relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

Identificar la relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

Establecer la relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

#### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones que se presentaron al momento de efectuar el desarrollo del estudio son los siguientes:

Teórica: Información repetida que no permitió ampliar en otros contextos el estudio.

El trabajo es una causa de limitaciones en el estudio. Siendo el tiempo predominante en la misma.

El déficit de estudios cuantitativos previo de las investigaciones acerca del tema.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudios

A nivel internacional, Currao (2017) en su investigación denominada *Fraude en la contratación laboral: encadenamiento de contratos temporales*, para obtener el título profesional de abogada en la Universidad Jaume I – España, concluye que: Los fraudes cometidos en las contrataciones, no se pueden culpar a la ley debido que esta contiene artículos protegiendo estos malos, sin embargo, el empleador comete actos arbitrarios, que deben ser sanciones de acuerdo a sus faltas cometidas.

Cavallotti (2015), en su informe denominado, *La locación de servicios como fraude laboral*, para obtener el título profesional de abogada, en la Universidad Empresarial Siglo 21 – Argentina, concluye que: Dicha conclusión que hemos llegado es irrazonable e incongruente que el garante y principal que propicia esta desproporción más aun generada por el Estado puesto que los contratos por locación de servicios recortan a la parte trabajadora los beneficios del derecho al trabajo que son otorgadas y amparadas por las Garantías Constitucionales, así como es el beneficio que se brinda para proteger la salud en un trabajo determinado.

Costa (2016), en su informe denominado, *La protección del derecho al trabajo digno entre el garantismo y la flexibilidad* para obtener el título profesional de doctora en derecho, en la Universidad de Barcelona, concluye que: En el derecho laboral, los trabajadores se encuentran sometidos a diversos abusos, como por ejemplo en su mayoría suscriben contratos arbitrarios, cometiendo vulneraciones los empleadores, valiéndose de la necesidad, en su sentido el derecho de los trabajos cuenta con garantías mínimas, afectando la dignidad del trabajador.

Martínez (2015) en su informe denominado *Transparencia y corrupción en los contratos públicos. Medidas de transparencia en todas las etapas de la contratación pública como antídoto contra la corrupción* para obtener el título profesional de

abogado, en la Universidad de León – España, concluye que: Este estudio hace referencia a un plan de actuación contra la corrupción en la contratación pública. Solo en la Unión Europea se ha determinado que contratar en la región de la gestión pública más corruptible y donde los incidentes son más frecuentes resulta en una pérdida de recursos públicos. Las encuestas "Eurobarómetro" que se han encargado indican que España tiene una percepción de corrupción en este ámbito superior a la media europea.

Ovalle (2015) en su trabajo titulado: *El delito de otorgamiento de los contratos simulados en perjuicio de otro*, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad de Barcelona, concluye que: El delito de "contrato simulado" está regulado en el art. 251.3 del C.P como "forma especial y agravada de administración desleal del patrimonio ajeno", mediante el cual un agente astuto utiliza un acuerdo ficticio para celebrar una eficacia absolutamente correlativa sobre el patrimonio de otra parte creando, modificando o extinguiendo La configuración de una aparente causa de negociación que sigue a una evasión o extorsión sirve como forma o medio de realizar conducta y, en ocasiones, sirve también como una forma de encubrimiento punible.

A nivel nacional, Rivera (2017) en su informe denominado, *Transgresión de los derechos laborales por parte T.C - caso Huatuco*, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Ricardo Palma – Lima, concluye que: Los trabajadores o servidores públicos no pueden ser limitados de sus derechos que legalmente les pertenece solo por el deficiente manejo del Estado en los contratos. Por ello los comentarios su objetivo, es afirmar la desnaturalización del contrato de los trabajadores en el Sector Público, y como es de esperarse a ello, el trabajador tiene que ser reincorporado en su centro laboral. Esta situación en la actualidad se ha

convertido en atropellos de derechos, no encontrándose regulada en ningún ordenamiento jurídico laboral público.

Collantes (2016) en su tesis titulada, *El Contrato Administrativo de servicios y la asociación con la transgresión de los Derechos Laborales del personal* para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, concluye que: La naturaleza jurídica de los contratos de servicios administrativos regidos por el D.L N° 1057 tiene elementos propios del derecho laboral, así lo reconoce la Corte Suprema de Justicia y lo establece la reforma al D.S. N° 665. En consecuencia, se concluye que reclamar que se trata de un régimen especial y que su creación resultaría en desigualdad para los empleados contratados en el Programa de Recursos de Pre-Aprendizaje Complementario. Esto se debe a que se ubicarían en entornos sociales con otros trabajadores del sector educativo y tendrían pocas posibilidades de crecimiento personal y profesional.

Soria (2017), en su tesis titulada *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de Sunafil en la Municipalidad Provincial de Huarmey*, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad César Vallejo – Nuevo Chimbote, concluye que: adicionalmente, se ha establecido que la Sunafil no cumple con el propósito para el cual fue creada, que es vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y proporcionar asistencia técnica especializada. A ello se suma que los movimientos sindicales del Municipio no logran sus metas.

More (2018) en su informe denominado, *Interrupción laboral del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios en las organizaciones estatales: frente a la estabilidad laboral* para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de Piura, concluye que: La prestación de servicios, usualmente se contrata a través los contratos de locación de servicios, y son suscritas por

entidades públicas, en la mayoría de los casos, por su forma son desnaturalizados, reconociéndose el derecho mediante procesos judiciales, cambiando la modalidad de una contratación modal laboral, que tiene sus determinados elementos que son únicas, que son prestación de servicios individual, y una remuneración y bajo la dirección, debido que las personas, son contratados para ejecutar funciones que tienen el sentido de permanente, al interior de diversas instituciones que pertenecen al Estado.

Huanayque (2017) en su tesis titulada, *Análisis del criterio interpretativo del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de San Agustín – Arequipa, concluye que: Con ayuda de la causa Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC y la causa Llanos, STC 976-2001-AA/TC, la corte constitucional se vio obligada a implementar la forma limitada de protección regulado en el art. 34 del TUO vigente de la LPCL para renunciar al derecho a solicitar reparación en casos de violaciones constitucionales que supongan una amenaza a los derechos fundamentales.

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*, para optar el bachiller en derecho en la Universidad Católica San Pablo – Arequipa, concluye que: se debe tomar en consideración en el derecho laboral se toma mucho valor al principio de la primacía de la realidad, puesto que, su función es determinar el orden público laboral, que protege la dignidad humana del trabajador, finalmente este encierra el reconocimiento verdadero de la relación laboral por la cual fue contratado de manera fraudulenta el trabajador, sin embargo en el hecho se ha convertido en un fraude a la ley debido que se ha aplicado una norma eludida,

relacionándola con la simulación relativa, puesto que debido al reconocimiento de una relación laboral esta tiene un objetivo inmediato que es la defensa de la parte trabajadora, debiendo corresponder ambas recíprocamente, actualmente con las diversas formas de prestar servicios dan lugar a un fraude en la relación laboral.

Montañez (2018) en su tesis titulada, *Tratamiento del despido laboral y la protección a la estabilidad laboral considerada por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015*, para obtener título profesional de abogada, en la Universidad César Vallejo, concluye que: En el presente trabajo analizado, mediante las diversas entrevistas, como análisis documentales, y al revisar los antecedentes nacionales se puede mencionar que los despidos laborales que determina su tratamiento y el respaldo de la estabilidad en el trabajo, estas han sido señaladas en las decisiones jurisdiccionales emitidas por el máximo supremo 2003-2015, y con relación al parámetro establecido con el mencionado supremo pues los derechos laborales genera una tutela reparadora al acceso permanente laboral. En tanto, se ha logrado identificar el adecuado tratamiento que incentiva los despidos, entre ellos los arbitrarios, incausado y fraudulento, tipificados en el art. 27° de la carta magna peruana, que hace referencia a la reparación de un derecho consecuente de la reposición, es decir tiene esas dos opciones el trabajador, por ello respecto al caso lo que más se efectúa es la reincorporación del trabajador.

Saldaña (2016) en su informe denominado *Efectos de las Contrataciones Laborales a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú*, para optar el grado académico de doctor en derecho y ciencias políticas, en la Universidad Nacional de Trujillo. Concluye que: El ingreso eventual o inminente del trabajador al mercado laboral es el resultado de la aplicación de un derecho laboral flexible que resulta de las corrientes neoliberales que apuntan, principalmente, a eliminar la

estabilidad en el empleo. Como resultado, los sindicatos se debilitan y, como resultado, se reduce el derecho de huelga, dejando a los trabajadores obligados a aceptar la explotación sin recurso de reparación.

Céspedes (2019) en su tesis 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*, para optar el grado académico de doctora en derecho, en la Universidad Nacional Federico Villarreal, concluye que: los regímenes especiales de contratos administrativos Cas tienen altos niveles de vulnerabilidad de derechos laborales porque tiene un índice de aprobación del 81% del personal que se encuestó y hay indicios estadísticos de que estos derechos son vulnerables.

Seminario (2018) en su tesis titulada, *Vulneración del Derecho al Trabajo a mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad de Piura. Concluye que: Es indispensable identificar el alcance de los derechos esenciales al trabajo a través de ejercicios hermenéuticos a fin de salvaguardar el bienestar humano que subyace al derecho, según lo dispuesto en la Constitución interpretada en su conjunto. La carta magna autoriza y permite la defensa del derecho al trabajo frente a posibles vulnerabilidades por ser un derecho fundamental y por estar basado en la realidad unitaria y coherente de la persona.

Peralta (2017) en su informe denominado *Análisis Jurídico del Derecho a la igualdad en el régimen laboral especial de promoción del empleo en el Perú 2011-2016*, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional de San Agustín – Arequipa. Concluye que: En un Estado socialdemócrata de derecho, el principio fundamental es restringir los derechos laborales en relación con el sistema

laboral legal para abaratar los costos laborales y fortalecer la productividad. También tiene como objetivo eliminar o reducir las desventajas causadas por el empleo informal o el desempleo en el tiempo, con el objetivo inmediato de implementar el derecho al trabajo temporal en igualdad de condiciones.

Izaga (2018) en su informe denominado *Comportamientos fraudulentos de los empleadores y los efectos expansivos del principio de primacía de la realidad*, para optar el grado académico de doctora en derecho y ciencia política, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque. Concluye que: El estudio demuestra que los patrones han utilizado de manera fraudulenta los artículos 1764 y SS del código civil, la ley de intermediación laboral N° 27626, la ley de tercerización laboral N° 29245, la ley de modalidades laboral N° 28518, así como ley laboral que brindan menores ventajas al personal, como la ley de contratación modal N° 728 y la ley de contrato temporal a tiempo parcial N° 28518, en su beneficio.

Campos (2018), en su informe denominado *El principio de primacía de la realidad como elementos desnaturalizadores de los contratos por servicios específicos*, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Señor de Sipán – Pimentel. Concluye que: Los contratos de trabajo que están sujetos a modalidades por servicios específicos son utilizados indiscriminadamente por los empleadores para negar al personal los derechos y beneficios previstos en la ley. En consecuencia, se ha determinado que las modalidades de servicios específicos son admisibles bajo el principio de primacía de la realidad cuando se realizan en relación con el empleo permanente y continuo.

Ocupa (2018), en su tesis titulada *El fraude a la ley como una manera de evitar a la norma nacional en el derecho internacional privado* para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo –

Chiclayo, concluye que: Respecto al trabajo, después de un análisis en cuanto su naturaleza jurídica de la conducta fraudulenta en la ley, y de acuerdo a la doctrina, y las diversas legislaciones comparadas, en conjunto con la regulación de organismos supranacionales, estos cuentan con tratados que tienen carácter vinculante, además se ha examinado las diferentes propuestas de normas que consignan al fraude a la ley, y que su fin es que, se regule de acuerdo a la situación actual socioeconómica. Se ha establecido que, es bastante viable, la regulación del fraude a la ley, en nuestro ordenamiento jurídico peruano, debido que se formaliza sus conceptos, efectos y casos de aplicación para que sean incorporados en el libro X del código civil.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

En aspectos fundamentales, la definición de la sanción se determina debido que es la respuesta como consecuencia de una falta que ordena el ordenamiento normativo contra el cumplimiento o incumplimiento de una norma; es decir es la consecuencia de la constatación en la realidad de la prescripción de la norma. La sanción se da en casos de la existencia de una acción u omisión, es decir cuando se infringe e incumple una norma. Asimismo, tenemos que, existe un sistema que su función es brindar respuesta alguna a las normas.

La aplicación más común del concepto de sanción en la ley es su aspecto restringido negativo, que tiene como objetivo garantizar de forma eficiente los cumplimientos de la ley. Las penas positivas (premios), por su parte, también pueden cumplir esta función garantista, ya que el incumplimiento de las reglas estipuladas por este tipo de penas tiene efectos adversos para quienes incurren en tal conducta, ya que el no recibir las recompensas estipuladas por las reglas resultar en una pérdida en sus intereses (Zoghbi , 2015).

Carrasco (2016) refiere que, una sanción es una consecuencia no deseada en

el sentido de que solo puede utilizarse cuando es imposible evitar la infracción de la ley. Una sanción legal se diferencia de los otros tipos de sanciones que se pueden aplicar bajo otras normas de varias maneras. Las sanciones legales se diferencian entonces por su particular rigor y niveles de formalización: se organizan de forma social tienen la opción de usar la fuerza y tienen cuerpos particulares de imposición. Las sanciones legales se distinguen por haber alcanzado el más alto nivel de institucionalización. La importancia de la seguridad jurídica de un Estado de Derecho, es fundamental que el sistema haga público todo lo que incide en la imposición de sanciones, incluyendo:

- Qué cosas se castigan, que clase de comportamientos amerita ser sancionado.
- De qué manera se castigan, que clase de sanciones se pueden prevenir.
- Quienes castigan, los sujetos o autoridades que tiene la facultad de ejecutar sanciones.
- Cómo se castiga, el proceso que tipifica la ejecución de sanciones, así como el recurso que puede ejecutarse.
- En qué lugar se sanciona.

Carrasco (2016) expresa que la sanción puede ser de diversos tipos en función de diferentes criterios. Uno de ellos puede ser, por ejemplo, si la persona se encuentra en una de las diferentes especializaciones en el ámbito legal, ahí existen diversas sanciones penales, como también imputaciones en el derecho administrativo, nacional como internacional, sin embargo, las diferentes más comunes e importantes que distingue son las llamadas sanciones negativas y positivas. Las sanciones negativas vienen hacer aquellas reglas que tienen que contrarrestar los incumplimientos de una cierta norma jurídica. Que, a la vez, estas serán de manera

retributiva y de forma reparatoras. Entre las reglas retributivas tenemos que predominan los de enfoque penal y las de ámbito administrativo. Las reglas reparatoras tienen elementos del Derecho privado, en cuanto se fundamentan en el principio de satisfacción y reparación por un daño causado.

Las reglas con sanciones positivas tienen como objetivo fomentar el cumplimiento o la ejecución de la regla a través de la acción directa. Estos también pueden ser de naturaleza vengativa y reparatora. Las reglas de compensación incluyen la entrega de honores, premios, condecoraciones y otras distinciones. Las sanciones con fines reparatorios implican diversas formas de compensación por trabajo, sacrificio, apuestas, etc.

Zoghbi (2015) señala que la normatividad es un fenómeno de regulación de la conducta social que, a diferencia de las leyes científicas o las reglas técnicas, pertenece al mundo del "deber ser" y, por tanto, tiene el potencial de ser violado. Esto es especialmente cierto si las reglas están destinadas a limitar el rango de libertad humana, ya sea para individuos o para grupos de individuos; en este caso, es natural que los sistemas normativos intenten protegerse de la erosión causada por acciones contrarias a las que prescriben. En otras palabras, el sistema debe considerar si las normas que genera y emite son exigibles además de si son perfectas, buenas, justas, coherentes, necesarias, etc.

Izaga (2018) menciona que, por "fraude a la ley" se entiende que la aplicación de una ley (la ley fraudulenta) es eludida por otra ley, que sólo aparece para proteger el hecho cometido. En esta situación, debe aplicarse la ley fraudulenta, debe revocarse los actos, muy aparte de lo generado algún daño. El hecho ilícito tiene por objeto lograr un hallazgo comparable por reglas imperativas, con base en una regla diferente que no son prohibitivas. El acto in fraudem legis parece ser legal por la regla

de cobertura, pero en realidad no lo es porque se hizo para evitar una regla imperativa que lo restringe. Como resultado, no es adecuado generar resultados similares al prohibido y, por lo tanto, no es válido.

El ordenamiento jurídico no necesita prever ninguna justificación especial para la nulidad del hecho transgresor. Si bien no hay un artículo nuestro que indique específicamente que se está produciendo un fraude, éste no puede permanecer indiferente ante ello. En todo caso, las cláusulas del artículo V del T.P. del C. C. pueden ser utilizado como soporte textual para dejar sin efecto un acto que fue cometido contra la ley. Creer que la ley no responde al fraude sería contradictorio porque sería creer que la ley prohíbe y permite un fin (siempre se entiende que el fin prohibido es el fin mismo, no un método específico para lograrlo).

Según la doctrina, burlarse de la aplicación de las reglas restrictiva para buscar y obtener la aplicación de una regla más laxa constituye fraude contra la ley. En otras palabras, el comportamiento completamente voluntario realizado para lograr un fin ilegal a través de medios ilegales constituye un fraude conforme a la ley. Es indispensable reconocer cuándo se tiene una regla imperativa y qué constituye un punto de contacto para no ser víctima de un fraude judicial, que es impedir la aplicación de una regla imperativa alterando el punto de contacto (Mansilla, 2014).

Manzano et al. (2005) mencionan que, esta definición se equivoca al afirmar que el fraude a la ley sólo puede lograrse mediante la celebración de varias formas jurídicas, o, dicho de otro modo, de varios actos jurídicos. Dado que el fraude a la ley puede ocurrir a través de un solo acto o de varios actos, esta declaración no es válida.

Mansilla (2014) menciona que la naturaleza jurídica se debe en función a dos elementos:

- Punto de vista del evasor: Es la acción deliberada y voluntaria que se realiza para prevenir la aplicación de leyes imperativas a través de la comisión de diferentes acciones ilícitas con el objeto de alcanzar hallazgos contrarios a las normas imperativas y, en consecuencia, ilegítimo.
- Desde la perspectiva del Estado agredido: Es una línea de defensa desarrollada por la institución estatal para detener o sancionar conductas que tiendan a burlarse de la aplicación de una ley imperativa. Según esta última teoría, infringir la ley es una forma de defender las leyes fundamentales de un Estado soberano.

Debido a que la moralidad de un pueblo se refleja en el contenido de estas reglas imperativas, éstas deben ser observadas. En consecuencia, su incumplimiento debe evitarse o sancionarse de otro modo.

Espinoza y Torres (2022) mencionan que, los aspectos del fraude son:

- Manipulación del factor de conexión: Hay varias leyes que se pueden aplicar en respuesta a una regla de conflicto; el factor de conexión determina qué ley debe aplicarse en función de las circunstancias. Sin cambiar la regla de conflicto, el agente modifica estas condiciones. Considerando que la ley del conflicto no ha cambiado, se puede encontrar ante una legalidad general. La situación ha cambiado como resultado de la manipulación de los agentes. Solo existen fraudes en diferentes dominios de las reglas de conflictos donde el factor de conexión es susceptible de ser dañado por la acción de las personas. En estas situaciones, las personas cambian de nacionalidad para poder acogerse al sistema legal más favorable. No hay nada que impida a alguien mudarse, obtener una nueva nacionalidad, actuar legalmente, etc. Cuando se toman individualmente, estas acciones son negligentes e

inevitables. Sin embargo, también debe haber un segundo componente, a saber, la intención fraudulenta, además del cambio.

- Intencionalidad del agente: Para eludir la aplicación de la ley normalmente competente, se requiere el componente psicológico de la malicia. Dado que hay un componente subjetivo, es muy difícil determinar la intencionalidad del agente.

Entre otros elementos del fraude a la ley, se tienen:

- Elementos materiales: El elemento material de acuerdo a la autora Ocupa (2018), manifiesta que este tipo de elementos se refiere a los diversos elementos que tienen relación en el sentido de cumplir las metas finales, es decir, vincula a una persona, una posición o una relación jurídica, con una norma nacional, para que sea tipificada, específicamente se puede definir como aquellos preceptos para determinar la norma que se debe aplicar en el caso de litigio, teniendo estos su modificación.
- Elementos intelectuales: Por otro lado, también Ocupa (2018), indica que, este elemento se refiere a la intencionalidad por evadir las leyes que se aplican, por ello el autor hace uso de las medidas del conflicto con el objeto huir al ordenamiento prohibido de la ley y que se aplican con normalidad a los elementos subjetivos intencionales, siendo un acto interno de forma legal que está sumergido por un contexto ilegal, y que llegara a su ineficiencia de puro derecho.

Manzano et al. (2005) expresan que el Fraude a la ley, tiene sus propias características que son:

- Acto jurídico: Al hablar de actos, debe tenerse en cuenta que el fraude no se limita a los negocios jurídicos y que el acto en Fraude a la ley es un

acto jurídico estrictamente hablando. La conducta constitutiva de Defraudación a la ley puede estar formada por un solo acto o por una pluralidad de actos, siendo estos últimos los más comunes.

➤ Norma jurídica: En una norma jurídica se admite el acto cometido en Fraude a la ley. Como sería contrario a la ley si no fuera por el hecho de que lo es, la provisión de cobertura de la llamada norma de cobertura es obvia, aunque no tenga por objeto cubrir el acto por el cual el actor solicita el apoyo. El estándar de cobertura actúa como una herramienta para eludir la aplicación del estándar que prohíbe el resultado deseado.

➤ Utilización de un medio lícito y real: Uno de los aspectos peculiares del fraude es que el método utilizado para violar la ley es la ley misma, por lo que es ilógico que el perpetrador use cualquier otro método que no sea el requerido por la ley porque hacerlo constituiría otra violación de la ley en lugar de que un fraude contra la ley. El fraude es real, a diferencia de la simulación, porque el acto se lleva a cabo y tiene una vida legal finita, al menos hasta que se declara nulo. Nada es falso; no hay engaño. Muchas personas incluso se han dado cuenta de que el Fraude Legal es un método legal de violar la ley debido a su oblicuidad o transversalidad en su violación legal.

➤ Es una violación Indirecta de la ley: Porque realizar un acto apegado a la ley implica violar no la letra de la ley, como decíamos, sino su espíritu o, si se prefiere, su finalidad, se desprende de esta característica que el fraude a la ley no viola la ley en de manera frontal como se hace en los actos contra la ley, sino de manera invisible.

➤ Es un medio subsidiario de invalidación: Esto quiere decir que, aunque esté expresamente prohibido por la ley, el fraude contra la ley sólo se utilizará

para invalidar actos y contratos cuando no exista una sanción específica para la infracción de la ley. Debemos tener claro que una cosa es ser subsidiario y otra muy distinta la atípica del Fraude a la ley, pues lo primero se trata de una cuestión de aplicabilidad o, para ser más precisos, lo llamaríamos, el nivel de aplicabilidad, y el segundo se trata de la falta de regulación en la legislación.

Medina (2017), afirma que las causas y efecto del fraude laboral se constituyen

por:

- Causas: Al interior de la principal causa para cometer fraude laboral es el acontecimiento de que el personal no quiera cumplir con su obligación patronal cuando se culmine el vínculo laboral por diferentes motivos.
- La avaricia y viveza del personal a la hora de culminar el vínculo laboral y no cumplir con su obligación.
- La falta de ética del personal al cumplir con su obligación que como empresario debe conservar a la hora de culminar el vínculo laboral.

Efectos:

- En particular, va en contra de reglas y principios como la buena fe contractual y la estabilidad laboral destruir jurídicamente el contrato de trabajo y sustituirlo por una figura civil, es decir, en general, violar el ordenamiento jurídico que obliga a someter una obra a normas laborales.
- La eliminación de todas las protecciones financieras del trabajador, incluidas: vacaciones pagadas, requisitos de salario mínimo, horas de trabajo inusuales, compensación adicional y ganancias, entre otras.
- El objetivo del fraude laboral es encubrir y evadir las obligaciones de clientelismo que se reflejan en los derechos que los trabajadores como grupo social han conquistado a lo largo de la historia.

Izaga (2018) indica que el empleador es sospechoso de participar en fraude o suplantación de identidad en el curso del negocio para evitar pagar los salarios acordados o determinar en un proceso legal de empleo, y define específicamente estos términos en el contexto de transacciones comerciales legales.

La simulación. La palabra "simulación" proviene de las palabras latinas "simul" y "actio", que se refieren a alterar la verdad porque su propósito es engañar sobre la verdadera realidad de una acción. Desde esta perspectiva, se entiende por "simulación" el término general del fraude, que no se distingue, sino que se clasifica como un tipo de fraude.

La simulación absoluta es la mera apariencia, desprovista de todo contenido genuino, con la intención de encubrir o engañar.

Manzano et al. (2005) afirman que los elementos que deben ser examinados son los relativos a la legalidad del acto o contrato más que a su existencia, ya que si cualquiera de estos se produce resultará en un acto o contrato inexistente, a diferencia de un fraude que realmente existe y se hubiera formalizado de haber ocurrido. Es por ello que el estudio se centrará en dos componentes, a saber, la causa lícita y el objeto lícito, que según la doctrina son los que resultan perjudicados por el fraude legal. Con este fin, se han desarrollado dos teorías que se presentan a continuación.

De acuerdo al Ossorio (2018), la conducta fraudulenta es aquella, no distinguible de la intención de insolventarse. 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.

Asimismo, el fraude a la ley persigue el resultado igual o similar de prohibir una norma imperativa, careciendo de tipificación legal con la finalidad de incorporarse para eludir una norma imperativa e importante puesto que lo prohíbe, debido que falta el

principio idoneidad para producir un resultado similar al prohibido y por consiguiente es nulo.

### **Análisis de sentencias.**

#### **Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. 115-2014-PA/TC – Loreto).**

Recurso de agravio constitucional (Tribunal Constitucional del Perú, 2015)

La sentencia mencionada, trata de un trabajador del Ministerio de Agricultura y el proyecto especial binacional desarrollo integral de la cuenca del río Putumayo.

El accionante, fue contratado mediante contrato por servicio específico, ejerciendo funciones de naturaleza permanente, en el cargo de especialista en personal IV y director de estudios, en esa situación laboró desde el 15 de febrero del 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, de manera ininterrumpida.

Asimismo, la autoridad administrativa de trabajo, determinó que los contratos sujetos a modalidad fueron desnaturalizados, por lo tanto, estaba frente a un contrato de naturaleza a plazo indeterminado. Pese a ello, la entidad continuó contratando bajo esa misma modalidad hasta el 31 de diciembre de 2011.

Sin embargo, la entidad emplazada procedió a despedirlo, por ende el recurrente, interpone demanda de amparo, la cual en primera instancia fue declarado fundada la demanda, mediante los argumentos que, la entidad no ha consignado la causa objetiva que justifique la contratación, entonces se ha desnaturalizado, en consecuencia declara la existencia de un trabajo a plazo indeterminado, sin embargo, está sentencia fue apelada por la entidad, declarando en la sentencia de vista la revocación de la demanda, declarándola infundada, debido que la extinción de su relación laboral, ha sido objeto a raíz de la culminación del plazo. En tanto el TC, considera que, la entidad ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y de defensa, en consecuencia, declara fundada la demanda y nulo

el despido del cual fue objeto el demandante.

### **Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. 3072-2016-PA/TC – Lima).**

#### **Recurso de Agravio Constitucional**

La sentencia mencionada (Tribunal Constitucional del Perú, 2018), trata de un trabajador de la empresa Nicoll Perú SA. El accionante, fue contratado mediante contrato por necesidad de mercado, ejerciendo funciones de naturaleza permanente, en el cargo de obrero maquinista de inyección, en esa situación laboró desde el 10 de octubre del 2007 hasta el 02 de diciembre de 2011, de manera ininterrumpida, el cual día trabajó sin contrato, dado a su vencimiento del mismo.

Sin embargo, la entidad emplazada procedió a despedirlo, sin invocar causa alguna, no permitiéndosele ingresar a su centro de trabajo. Además, al desnaturalizarse dichos contratos por su naturaleza de ser permanente, este se debe entender que estamos frente a un contrato a plazo indeterminado, el cual el trabajador solo podía ser despedido por causa justa, afectando el derecho al trabajo y al debido proceso. Por ende el recurrente, interpone demanda de amparo, la cual en primera instancia fue declarado infundada la demanda, mediante los argumentos que, no corresponde afirmar que el accionante laboró después de vencido el plazo, dado que era razonable que su jornada laboral se culminara el 01 de diciembre del 2011, el cual no hay lugar a la desnaturalización del contrato de trabajo, sin embargo, está sentencia fue apelada por el accionante, la cual fue confirmada dicha sentencia en base similares fundamentos.

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### ***Sanciones***

Son aquellas medidas limitativas impuestas a los agentes responsables de un acto contrario a la norma.

***Empleador***

Es aquella persona o empresa que brinda un empleo a determinadas personas a cambio de una remuneración mensual.

***Normas laborales***

Es aquella normativa donde regula los derechos laborales de los trabajadores, el cual no se debe transgredir, debido que incurren en una falta laboral.

***Actos arbitrarios***

Acciones que vulneran los derechos laborales de los trabajadores con el fin de no remunerar sus obligaciones.

***Incumplimiento de normas***

No acatar las normas vigentes.

***Empresas privadas***

Organizaciones que brindan empleos de diversas categorías o sectores.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio fue aplicada, debido que, efectúa un análisis y ejecuta investigaciones al problema específico, en situaciones y elementos concretos (Carrasco, 2018). Asimismo, fue descriptiva debido que, describen definiciones, variables y diferentes acontecimientos. Cohen y Gómez (2019) mencionan que, la investigación de este nivel efectúa análisis de propiedades, distintos elementos, así como aspectos y otros objetos vulnerables.

Por otro lado, fue de diseño no experimental, porque, no se han realizado manipulaciones de las variables, solo se realizaron descripciones en sus ambientes naturales, según como son generados los fenómenos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.2. Población y muestra**

La población de acuerdo Sánchez et al. (2018) son grupos de sujetos o cosas que tienen diferentes elementos, asimismo, están en espacios y cambian con el tiempo, en este aspecto la población estuvo constituido por 50 abogados especialistas.

La muestra son subgrupos de los elementos que se eligen de forma previa para efectuar un estudio. Por el cual, se encuentra constituido por el mismo número de la población, debiéndose al acceso apropiado de la información.

### **3.3. Hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

#### **3.3.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador

en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

Existe relación significativa entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

Existe relación significativa entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

#### ***Variable 1***

Sanciones al empleador

#### ***Variable 2***

Conducta fraudulenta

#### ***Operacionalización***

**Tabla 1***Operacionalización*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
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).	Legislación comparada	Nacional, Internacional
		Función protectora	Ambiente Laboral, Proteger al Trabajador, Normas
		Tipos	Inhabilitación Temporal, Inhabilitación definitiva
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).	Acto arbitrario	Daños a la dignidad de la persona, Vulneración de derechos laborales
		Vacíos legales	Decreto Legislativo N° 728
		Marco normativo	Constitución Política del Perú, Leyes laborales

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

Como indican Herbas y Gonzales (2018) la técnica de investigación consta de muchas formas, mecanismos o herramientas que permiten orientar a los escritores en las actividades que deben realizar a medida que avanzan sus investigaciones. Como resultado, la técnica utilizada fue la realización de encuestas enfocadas a la variable de investigación.

### **3.6. Procesamiento de los datos**

Después de recopilar toda la información necesaria utilizando la técnica y la herramienta utilizada, el resultado se ingresa en Microsoft Excel para la tabulación correspondiente; luego se graficó con SPSS versión 25; finalmente, se realizó un análisis del resultado obtenido mediante análisis estadístico descriptivo-deductivo.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### 4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

La fiabilidad de los instrumentos de medición se va a obtener aplicando la prueba alfa de Cronbach, debido a que las variables son categóricas ordinales.

**Tabla 2**

*Fiabilidad de la variable sanciones al empleador*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	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 .960, lo que indica que fue confiable para su uso con la muestra de estudio escogida.

**Tabla 3**

*Fiabilidad de la variable conducta fraudulenta*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	15

En cuanto a la confiabilidad del instrumento para medir el comportamiento fraudulento, se puede demostrar que obtuvo un alfa de .820 de Cronbach, lo que indica que es confiable para su uso con la muestra de estudio elegida.

## 4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

**Tabla 4**

*Sanciones al empleador y sus dimensiones.*

Nivel	Variable: Sanciones al empleador	Dimensión 1: Legislación comparada	Dimensión 2: Función protectora	Dimensión 3: Tipos
Bajo	35	25	30	26
	35.00%	25.00%	30.00%	26%
Regular	10	15	5	19
	10.00%	15.00%	5.00%	19%
Alto	5	10	15	5
	5.00%	10.00%	15.00%	5.00%

Referente a los resultados obtenidos en la presente tabla se puede evidenciar que existe un bajo nivel de aplicación de sanciones al empleador ante vulneración de los derechos laborales, por ende, existe un índice elevado de transgresión a los trabajadores, asimismo, referente a la primera dimensión legislación comparada existe un nivel bajo con un 25% es decir, no se aplican las normas internacionales como modelo para erradicar la conducta fraudulenta de los empleadores, la segunda dimensión que es función protectora se encuentra en un nivel bajo con un 30% es decir, las normas vigentes no protegen a las víctimas que son vulnerados sus derechos, debido que, estos casos se han incrementado, finalmente, la tercera dimensión que son tipos de sanciones se encuentra en un nivel bajo también con un 26% quiere decir que, las sanciones no son otorgadas según la gravedad de la falta.

**Tabla 5***Conducta fraudulenta y sus dimensiones*

Nivel	Variable Conducta fraudulenta	Dimensión 1: Acto Arbitrario	Dimensión 2: Vacíos Legales	Dimensión 3: Marco Normativo
Bajo	12 12.00%	9 9.00%	2 2.00%	22 22%
Regular	10 10.00%	9 9.00%	15 15.00%	15 15%
Alto	28 28.00%	32 32.00%	33 33.00%	13 13.00%

Referente a los resultados obtenidos en la presente tabla se puede evidenciar que existe un alto nivel de 28% sobre conducta fraudulenta por parte de los empleadores, generando vulneración a los derechos de los trabajadores, por otro lado, también existe un nivel alto 32% de actos arbitrarios causados a los trabajadores al contratar sus servicios mediante contratos fraudulentos con el fin no pagar sus beneficios laborales, respecto a los vacíos legales existe un nivel alto del 33% es decir, que la norma no es clara en especificar las sanciones al empleador ante incurrancia de suscripción de contratos simulados, por último, el marco normativo se encuentra en un nivel bajo porque no se aplica adecuadamente en los procesos laborales.

### 4.3. Contrastación de hipótesis

#### *Hipótesis general*

Hi: Existe relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

Ho: No existe relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

**Tabla 6**

*Relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto*

*Legislativo N° 728 del sistema laboral privado*

		Sanciones al empleador	Conducta fraudulenta
Sanciones al empleador	Correlación de Pearson	1	,857**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
Conducta fraudulenta	Correlación de Pearson	,857**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

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

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.

### **Primera hipótesis específica**

Hi: Existe relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

**Tabla 7**

*Relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado*

<i>Correlaciones</i>		Acto arbitrario	Sanciones al empleador
Acto arbitrario	Correlación de Pearson	1	,805**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
Sanciones al empleador	Correlación de Pearson	,805**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

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

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, 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 = 0,805.

### **Segunda hipótesis específica**

Hi: Existe relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

Ho: No existe relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

**Tabla 8**

*Relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado*

<i>Correlaciones</i>		Vacíos legales	Sanciones al empleador
Vacíos legales	Correlación de Pearson	1	,915**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Sanciones al empleador	Correlación de Pearson	,915**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Según los resultados de la presente tabla, se puede apreciar que, existe relación alta y significativa entre los vacíos legales y las sanciones al empleador 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.

### ***Tercera hipótesis específica***

Hi: Existe relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

H0: No existe relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.

**Tabla 9**

*Relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado*

		Marco normativo	Sanciones al empleador
Marco normativo	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Sanciones al empleador	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Según los resultados de la presente tabla, se puede apreciar que, existe relación alta y significativa entre el marco normativo y las sanciones al empleador 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 = 0,850.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

Referente a los resultados del objetivo general, se ha logrado obtener mediante el análisis 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, al haber obtenido una significancia bilateral de 0.01 con una correlación de Pearson de  $=0,857$ . En consecuencia, el estudio de Campos (2018) se refiere al hecho de que los empleadores frecuentemente utilizan contratos de trabajo con cláusulas específicas de servicio para evitar brindar a los trabajadores los derechos y beneficios que establece la ley. En consecuencia, se ha determinado que un contrato de cláusula específica de servicio puede ser desnaturalizado bajo el principio de primacía de la realidad cuando se utiliza en conexión con una actividad laboral natural. Por lo tanto, según Izaga (2018) el término "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 esta situación, debe aplicarse la ley que pretendía eludir la aplicación, y el acto debe detenerse independientemente de que se haya causado o no un daño. Con el hecho cometido en violación de la ley se pretende lograr un resultado equivalente o comparable al que está prohibido por una ley imperativa, apoyado en otra ley que no es prohibitiva. En realidad, la conducta *in fraudem legis* carece de legalidad porque se realizó con la intención de eludir una norma imperativa que la prohíbe. Como resultado, carece de la idoneidad para producir un resultado comparable al prohibido y, por lo tanto, es inválido.

Referente a los resultados del primer objetivo específico, se puede evidenciar 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. al haber

obtenido una significancia bilateral de 0.01 con una correlación de Pearson de  $=0,805$ . Por su lado, en el estudio de Céspedes (2019) concluye que, dado que el 81 % de los trabajadores encuestados bajo este régimen lo aprueba y que existen indicios estadísticamente significativos de que estos derechos son vulnerables, el nivel de vulnerabilidad de la legislación laboral es alto. En consecuencia, la defraudación de la ley persigue un resultado idéntico o similar a la prohibición de una norma imperativa, no pudiendo calificarse como legal para ser incluida en la decisión de revocación de una norma imperativa que la prohíbe por carecer de la idoneidad necesaria para producirla. un resultado equivalente, y como resultado, no es válido.

Referente a los resultados del segundo objetivo específico, se puede evidenciar que existe relación alta y significativa entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado, al haber obtenido una significancia bilateral de 0.00 con una correlación de Pearson de  $=0,915$ . Por su lado, en el estudio de Ruiz (2016) quien determinó que, se debe tomar en consideración en el derecho laboral se toma mucho valor al principio de la primacía de la realidad, puesto que, su función es determinar el orden público laboral, que protege la dignidad humana del trabajador, finalmente este encierra el reconocimiento verdadero de la relación laboral por la cual fue contratado de manera fraudulenta el trabajador, sin embargo en el hecho se ha convertido en un fraude a la ley debido que se ha aplicado una norma eludida, relacionándola con la simulación relativa, puesto que debido al reconocimiento de una relación laboral esta tiene un objetivo inmediato que es la defensa de la parte trabajadora, debiendo corresponder ambas recíprocamente, actualmente con las diversas formas de prestar servicios dan lugar a un fraude en la relación laboral.

Finalmente, referente a los resultados del tercer objetivo específico, se puede

evidenciar que existe relación alta y significativa entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado al haber obtenido una significancia bilateral de 0.00 con una correlación de Pearson de  $=0,850$ . Por su lado, la Corte Constitucional se vio obligada a negarse a aplicar este dispositivo legal en el caso Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC, y a consolidar los niveles de protección de los derechos de los trabajadores frente a prácticas empresariales abusivas por mea culpa en el caso Llanos, STC 976 -2001-AA/TC, como parte de su estudio sobre la forma restringida de protección del artículo 34 del TUO vigente de la LPCL.

## 5.2. Conclusiones

**Primera:** 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 0.01 y una correlación de  $= 0,857$ .

**Segunda:** Según el primer objetivo específico, se concluyó que, hay relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado, al haber obtenido una significancia de 0.01 y una correlación de  $= 0,805$ .

**Tercera:** Según el segundo objetivo específico, se concluyó que, hay relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado, al haber obtenido una significancia de 0.00 y una correlación de  $= 0,915$ .

**Cuarta:** Según el tercer objetivo específico, se concluyó que, hay relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado, al haber obtenido una significancia de 0.00 y una correlación de  $= 0,850$ .

### **5.3. Recomendaciones**

Se debe incorporar las sanciones al empleador, con la finalidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores, el cual están vulnerables a la conducta fraudulenta de las entidades que constantemente incurren en actos contrarios a la norma.

El Estado, es el principal ente, quien debe garantizar que las normas se cumplan en su totalidad, con el objeto que los empleadores no hagan uso de su autoridad para transgredir las normas.

Se debe realizar frecuentemente, visitas inopinadas por parte la autoridad de trabajo, para que verifique si las contrataciones suscritas entre empleadores y trabajadores, están sujetas a las normas dictadas, en cumplimiento de la Constitución Política del Perú.

## **REFERENCIAS**

- Campos, M. (2018). *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, Á. (2016). *Tratado del abuso de Derecho y del Fraude de Ley*. Editorial Civitas.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (2ª ed.)*. San Marcos.
- Cavalloti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Empresarial Siglo 21]. Repositorio Uesiglo21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTI%20Val>
- Céspedes, 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* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF\\_c9d8de7a890a14259a6593ca4e76c1ea](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_c9d8de7a890a14259a6593ca4e76c1ea)
- Cohen, N. & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación. La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

Collantes, Y. (2016). *El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje – Tacna 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional UNJBG.

[http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190\\_2017\\_collantes\\_berrios\\_y\\_fcje\\_derecho\\_ciencias\\_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2013). *Caso González y otras ("campo algonodero") versus México. Violación de los derechos laborales*. CIDH. [https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/gonzalez\\_21\\_05\\_13.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/gonzalez_21_05_13.pdf)

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

Currao, L. (2017). *Fraude en la contratación laboral: encadenamiento de contratos temporales* [Tesis de pregrado, Universitat Jaume I]. Repositorio Institucional UJI.

[https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/173275/TFG\\_2017\\_Currao\\_Gonzalez\\_Laura.pdf?sequence=1](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>

Espinoza, 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* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Institucional UAB.  
[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/17705/2022\\_Tesis\\_Marco\\_Julian\\_Espinosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](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-demuestra-la-existencia-de-simulacion-o-fraude-a-las-normas-establecidas-en-la-presente-ley-cas-laboral-no-11730-2016-lima-norte/>

Herbas, B., & Gonzales, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, 21(42), 123-160.  
[https://www.researchgate.net/publication/332910704\\_Metodologia\\_cientifica\\_para\\_la\\_realizacion\\_de\\_investigaciones\\_de\\_mercado\\_e\\_investigaciones\\_sociales\\_cuantitativas\\_-\\_Scientific\\_methodology\\_for\\_conducting\\_marketing\\_research\\_and\\_quantitative\\_social\\_research](https://www.researchgate.net/publication/332910704_Metodologia_cientifica_para_la_realizacion_de_investigaciones_de_mercado_e_investigaciones_sociales_cuantitativas_-_Scientific_methodology_for_conducting_marketing_research_and_quantitative_social_research)

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huanayque, J. (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* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNAS.  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/1933>

- Irureta, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (40), 213-250. doi:<https://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* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3716/BC-TES-TMP-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozano, Z.C. (2021). *Naturaleza jurídica de la obligación del empleador en la atribución de responsabilidad civil por accidentes de trabajo* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8092/3/REP\\_MDER\\_ZOILA.LOZANO\\_NATURALEZA.JUR%C3%8DDICA.OBLIGACI%C3%93N.EMPLEADOR.ATRIBUCI%C3%93N.RESPONSABILIDAD.CIVIL.ACCIDENTES.TRABAJO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8092/3/REP_MDER_ZOILA.LOZANO_NATURALEZA.JUR%C3%8DDICA.OBLIGACI%C3%93N.EMPLEADOR.ATRIBUCI%C3%93N.RESPONSABILIDAD.CIVIL.ACCIDENTES.TRABAJO.pdf)
- Mansilla, M. E. (2014). Fraude a la ley: *fraus legis facta*. *Cultura jurídica*, 105-117. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4069/9.pdf>
- 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* [Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador]. Repositorio Institucional UES. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/7730/1/EL%20FRAUDE%20A%20LA%20LEY%20COMO%20UN%20MEDIO%20ATIPICO%20DE%20INVALIDACI%C3%93N%20DE%20ACTOS%20Y%20CONTRATOS%20EN%20MATERIA%20CIVIL.pdf>

- Martínez, B. (2015). *Transparencia y corrupción en los contratos públicos. Medidas de transparencia en todas las etapas de la contratación pública como antídoto contra la corrupción* [Tesis doctoral, Universidad de León]. Repositorio Institucional UdL. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/7261/TESIS%20DE%20JOS%C3%89%20MANUEL%20MART%C3%8DNEZ%20FERN%C3%81NDEZ.pdf?sequence=1>
- Medina, G. Y. (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* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNCh. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3765/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0017.pdf>
- Montañez, J. (2018). *Tratamientos de los despidos laborales y la protección a la estabilidad laboral consideradas por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21161>
- More, 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* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>
- Ocupa, B. (2018). *El fraude a la ley como forma de evadir a la norma nacional en el derecho internacional privado* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional UCSTM.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1484/1/TL\\_OcupaSanchezBammy.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1484/1/TL_OcupaSanchezBammy.pdf)

Ossorio, M. (2018). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Heliasta SRL.

Ovalle, K. (2015). *El delito de otorgamiento de contrato simulado en perjuicio de otro. Reconstrucción dogmática del art. 251.3 del Código Penal* [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. UdB.  
[https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/121773/1/GOM\\_TESIS.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/121773/1/GOM_TESIS.pdf)

Patlán, 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>

Peralta, J. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA.  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e7b9099c-5bf2-4290-b414-fa66f2f0d85b/content>

Rivera, A. (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* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP.  
<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? Pymes y Autónomos*: <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/que-se-abusa-contrato-temporal-espana>
- Rotta, S. (2017). *Mapa de riesgo de la corrupción región Lambayeque*. Consejo Nacional para la Ética Pública. Proética. <https://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2018/04/46756602-Mapa-de-Riesgo-de-Corrupcion-de-Lambayeque.pdf>
- Ruiz, L. (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* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional UCSP. [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ\\_PACHECO\\_LUI\\_DES.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf)
- Saldaña, J. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/>
- Salinas, M. (2018). *Contrato en Fraude de Ley: ¿Cuándo existe?* CEREM Global Business School: <https://www.cerem.pe/blog/contrato-en-fraude-de-ley-cuando-existe>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Seminario, M. (2018). *Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional UNP. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3468/DER\\_117.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3468/DER_117.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soria, Q. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12624/soria\\_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toyama, J. (2012). Validez y eficacia del contrato de trabajo. Rumbo de las Reformas Laborales. *Balance y Perspectivas*(68), 449-467. doi:<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.017>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2018). *Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 03072-2016-PA/TC*. TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/03072-2016-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2015). *Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 0115-2014-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/00115-2014-AA.pdf>
- 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>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCOTEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto N° 728 del sistema laboral privado?</p>	<p><b>Objetivo principal</b> Identificar la relación entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>	<p><b>Antecedentes nacionales</b> Campos (2018) en su informe denominado “<i>El principio de primacía de la realidad como elementos desnaturalizadores de los contratos por servicios específicos</i>”.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre las sanciones al empleador y la conducta fraudulenta en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Sanciones al empleador <b>Dimensiones:</b> Legislación comparada Función protectora Tipos</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Método: Descriptivo</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>	<p><b>Antecedentes internacionales</b> Montañez (2018) en su tesis titulada, “<i>Tratamiento del despido laboral y la protección a la estabilidad laboral considerada por las Sentencias del Tribunal Constitucional, 2003-2015</i>”.</p>	<p>Existe relación significativa entre el acto arbitrario y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Conducta fraudulenta <b>Dimensiones:</b> Acto arbitrario Vacíos legales Marco normativo.</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental</p>
<p>¿Cuál es la relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?</p>	<p>Identificar la relación entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>		<p>Existe relación significativa entre los vacíos legales y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>		<p>Técnicas e instrumentos: Encuesta y cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado?</p>	<p>Establecer la relación entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>		<p>Existe relación significativa entre el marco normativo y las sanciones al empleador en el Decreto Legislativo N° 728 del sistema laboral privado.</p>		

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### SANCIONES AL EMPLEADOR

Para cada una de las siguientes frases, indica si estás:

1. Totalmente de acuerdo: TA; 2. De acuerdo: DA; 3. Neutral: N; 4. En desacuerdo: ED; 5.

Totalmente en desacuerdo: TD

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Acto Arbitrario</b>						
1	¿Está usted de acuerdo que a los empleadores se les sancione, por celebrar contratos bajo la figura de simulación y fraude laboral?					
2	¿Los contratos fraudulentos vulneran los derechos de los trabajadores?					
3	¿Es necesario sancionar a los empleadores por los actos arbitrarios que cometen en sus contrataciones?					
<b>Dimensión 2: Vacíos Legales</b>						
4	¿Cree usted que, si se aplica de forma correcta el artículo 77 del TUO del D.L. 728, se dará solución a los casos de desnaturalización e ineficacia de los contratos laborales de la administración privada sujetos a modalidad por fraude o simulación?					
5	¿Cree que se debe contemplar en nuestro ordenamiento jurídico como una infracción muy grave celebrar contratos sujetos a modalidad con el fin de no reconocer los derechos laborales de los trabajadores, actuando bajo fraude o simulación?					
6	Cree usted que con un conocimiento adecuado de los planteamientos teóricos (principios, naturaleza jurídica del fraude y simulación en el derecho laboral), se logre solucionar los incumplimientos normativos, presentados en la legislación peruana, específicamente en el derecho laboral.?					

7	¿Qué normas jurídicas considera que deberían cumplirse a para evitar el tema de simulación y fraudes en los contratos laborales?					
8	¿Considera que la ley laboral tiene vacíos legales?					
9	¿Es necesario implementar normas que precisen mejor las sanciones al empleador?					
10	¿Los empleadores vulneran los derechos de los trabajadores?					
	<b>Dimensión 3: Marco Normativo</b>					
11	¿Cree usted que se debe tener en cuenta la legislación comparada para poder solucionar los incumplimientos de las normas de carácter nacional sobre derechos laborales?					
12	¿Se encuentra de acuerdo con las sanciones que regula el marco normativo laboral?					
13	¿El marco normativo legal es preciso en la protección del trabajador?					
14	¿Es necesario la modificación de la norma laboral?					
15	¿Las normas vigentes laborales tienen un fin					

## CONDUCTA FRAUDULENTO

1. Totalmente de acuerdo: TA; 2. De acuerdo: DA; 3. Neutral: N; 4. En desacuerdo: ED; 5. Totalmente en desacuerdo: TD

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Legislación comparada</b>					
1	¿En la legislación comparada existen sanciones eficientes al empleador ante contrataciones fraudulentas?					
2	¿Se debería considerar la legislación comparada como un modelo para emplear sanciones ante conductas fraudulentas del empleador?					
3	¿Existen resultados de las normas internacionales sobre sanciones aplicadas al empleador por conductos fraudulentas?					
	<b>Dimensión 2: Función Protectora</b>					
4	¿Las normas vigentes protegen a los trabajadores?					
5	¿Los magistrados velan por los derechos laborales de los trabajadores?					
6	¿Considera usted se deba analizar el principio de primacía de la realidad en el derecho laboral?					
7	¿Cree usted no se pueda generar efectos jurídicos positivos hacia el trabajador mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad en los contratos ocultos?					

8	¿Considera usted se deba establecerse los supuestos de aplicación de la primacía de la realidad?					
9	¿Cree usted que al no aplicar el principio de la primacía de la realidad no se está reconociendo el vínculo laboral a plazo indeterminado?					
10	Es importante que se determine la duración y la causalidad al momento de celebrar un contrato por servicio específico.					
11	¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?					
<b>Dimensión 3: Tipos</b>						
12	¿Cree usted que mediante los contratos fraudulentos las empresas evitan pagar los beneficios laborales, generando una vulneración de los derechos del trabajador?					
13	¿Cree usted que al aplicar los contratos fraudulentos estaríamos hablando de una desigualdad de condiciones entre empleador y trabajador?					
14	¿Considera usted que la simulación y el fraude laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?					
15	¿Considera usted que el Estado debe priorizar su carácter tuitivo y garantizar el derecho a la estabilidad laboral?					