



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Principio de primacía de la realidad y los contratos fraudulentos en la  
EPS Marañón S.A. Jaén, 2021

**AUTORAS:**

Campos Marchena, Belinda ([orcid.org/0000-0003-3414-163X](https://orcid.org/0000-0003-3414-163X))  
Davila Balabarca, Leslie Katherine ([orcid.org/0000-0001-6607-0990](https://orcid.org/0000-0001-6607-0990))

**ASESOR:**

Mgtr. Cojal Mena, Teofilo Martin ([orcid.org/0000-0001-9483-8792](https://orcid.org/0000-0001-9483-8792))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral,  
negociación colectiva e inspección de trabajo y sistema previsionales

**Línea de acción de responsabilidad social universitaria:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicó esta investigación a mis padres, hermanos y a mis hijos ya que son mi inspiración y mis ganas de ser mejor cada día como persona y profesional.

***Belinda***

A mis abuelos, mis padres, hermanos y a mi princesa hija que con cada una de sus caricias me hacen entender las razones por las cuales sebo seguir luchando hasta lograr mi objetivo profesional.

***Leslie***

## **Agradecimiento**

Agradecemos al padre celestial por su amor incondicional y por estar con nosotros a pesar de nuestros pecados. También, agradecemos a las autoridades y personal administrativo de la UCV por crear estos talleres de tesis porque nos ha permitido alcanzar nuestro propósito profesional. Asimismo, un agradecimiento especial a nuestro asesor Mg. Teófilo Martín Cojal Mena por su paciencia y por sus enseñanzas ya que gracias a sus conocimientos hemos podido cumplir este trabajo satisfactoriamente. Además, al gerente y trabajadores de la EPS Marañón por su apoyo incondicional durante el desarrollo de este trabajo

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Validez y confiabilidad de los instrumentos	15
<b>Tabla 2</b>	Validación del instrumento por expertos	15
<b>Tabla 3</b>	Frecuencias de la dimensión contratos laborales	17
<b>Tabla 4</b>	Frecuencias de la dimensión relación laboral	18
<b>Tabla 5</b>	Frecuencias de la dimensión principios laborales	19
<b>Tabla 6</b>	Frecuencias de la dimensión fraude	20
<b>Tabla 7</b>	Frecuencias de la dimensión simulación	21
<b>Tabla 8</b>	Frecuencias de la dimensión supuestos	22
<b>Tabla 9</b>	Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.	23
<b>Tabla 11</b>	Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.	24
<b>Tabla 13</b>	Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.	25
<b>Tabla 15</b>	Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.	27

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Frecuencias de la dimensión contratos laborales	17
<b>Figura 2</b>	Frecuencias de la dimensión relación laboral	18
<b>Figura 3</b>	Frecuencias de la dimensión principios laborales	19
<b>Figura 4</b>	Frecuencias de la dimensión fraude	20
<b>Figura 5</b>	Frecuencias de la dimensión simulación	21
<b>Figura 6</b>	Frecuencias de la dimensión supuestos	22

## Resumen

Decidió determinar la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. Tuvo una metodología cuantitativa, aplicada, no experimental transversal, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 46 trabajadores de la EPS Marañón de Jaén. Se concluye que cuando el principio de primacía de la realidad es inadecuado los contratos fraudulentos es alto en un 70.8%, pero cuando es alto los contratos fraudulentos son regulares, revelando de esta forma que mientras se utilice correctamente las normas laborales en los contratos de naturaleza temporal, entonces se reducirán los contratos fraudulentos ya que disminuyen las simulaciones ilícitas que vulneran los derechos de los trabajadores. Además, se aprecia en la tabla 10 que la significación asintótica alcanzada en la prueba de Chi-cuadrado es menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que el principio de primacía de realidad mantiene una eficacia significativa en los contratos fraudulentos.

**Palabras clave:** eficacia, principio de primacía de la realidad, contratos fraudulentos.

## **Abstract**

It decided to determine the effectiveness of the principle of the primacy of reality in fraudulent contracts in EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. It had a quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational methodology. The sample consisted of 46 workers of the EPS Marañón de Jaén. It is concluded that when the principle of primacy of reality is inadequate fraudulent contracts is high in 70.8%, but when it is high fraudulent contracts are regular, thus revealing that as long as the labor rules are used correctly in contracts of temporary nature, then fraudulent contracts will be reduced since illicit simulations that violate the rights of workers decrease. Furthermore, it can be seen in Table 10 that the asymptotic significance reached in the Chi-square test is less than 0.05, allowing the null hypothesis to be rejected and the alternative hypothesis to be accepted, demonstrating that the principle of primacy of reality maintains a significant effectiveness in fraudulent contracts.

**Keywords:** effectiveness, primacy of reality principle, fraudulent contracts.



## I. INTRODUCCIÓN

El quebrantamiento de los derechos laborales se ha convertido en una actividad común para los empleadores, que es llevado a cabo con el propósito de reducir costos laborales que supuestamente impactan negativamente en la economía de la empresa, pero esto no ocurre de esta manera, porque si esto es descubierto por las instituciones responsables de velar por los derechos de los empleados entonces la organización tendría que pagar diferentes multas económicas más altas de lo que pudo haber ahorrado al no respetar las normas legales y los contratos laborales celebrados con sus colaboradores (Romero et al., 2021).

Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) recogidos en septiembre de 2020, la pérdida de horas de trabajo es mayor de lo estimado anteriormente, sumando 495 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. Como era de esperar, la crisis socioeconómica ha afectado desproporcionadamente a los grupos vulnerables porque han tenido que aceptar empleos con más de doce horas de trabajo vulnerando sus derechos.

En el entorno internacional la falta de transparencia y de competencia entre las empresas, combinada con el amparo de los derechos de los colaboradores por parte de las instituciones públicas encargadas de realizar la función de inspección, ha provocado un aumento del 45 por ciento de los contratos fraudulentos en Argentina (Tamagno, 2020).

Asimismo, en Ecuador los contratos fraudulentos son comunes en el sector transporte, restaurantes, tiendas de ropa y en los establecimientos que suministran servicios de saneamiento y agua potable porque el Estado a través del ministerio del empleo no posee un plan de fiscalización laboral inopinada ocasionando que no se cumpla el principio de la primacía de la realidad, generando que los derechos de la mano de obra sean vulnerados (Cruz, 2020).

En el entorno nacional existen estructuras empresariales sin actividad real también llamada empresa buzón porque éstas utilizan la figura de los desplazamientos transnacionales u otras figuras de movilidad intracomunitaria con el objetivo de eludir las normas laborales peruanas (Cáceres et al., 2021). Asimismo, se observa que el Estado no posee sistemas de alta tecnología que les permita cruzar las bases de datos entre el Ministerio de Trabajo, la SUNAFIL, la RENIEC y la SUNAT, ocasionando que sea muy difícil identificar en el momento exacto a las empresas

que llevan a cabo los contratos fraudulentos en todo el territorio nacional (Liza, 2021).

La EPS Marañón se constituye como sociedad anónima en el año 1996, asimismo, en el mismo año se integro a la ciudad fronteriza de San Ignacio con el fin de mejorar la situación de los servicios, donde los accionistas que conforman a esta sociedad de responsabilidad limitada es la municipalidad de Jaén con el 69% de las participaciones y la municipalidad de San Ignacio con el 31% de las mismas, esta organización se dedica a brindar servicios de agua y alcantarillado en el distrito de Jaén, Bellavista y de San Ignacio.

En el entorno local la EPS Marañón contrata personas con contrato a tiempo parcial completo siendo renovado cada tres meses, pese que existen empleados que ya han pasado los cinco años de antigüedad y a otros bajo la modalidad de locación de servicios, pero les asignan un horario de trabajo, incluso tienen que firmar en el registro de control de asistencia y el sueldo que perciben lo hacen a través de la emisión de recibo de honorarios pese que ya tienen más de 48 meses de actividad laboral aún persiste esta realidad, estas situaciones ocasionan que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores siendo los motivos de la demanda que algunos empleados han iniciado con la entidad, donde los principios laborales no se están respetando pese a contar con el tiempo de servicio que les permite obtener la estabilidad laboral.

Se decidió considerar como problema de investigación: ¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021? Los específicos fueron: ¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021?; ¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021?: ¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021?

Este trabajo se justificó de manera social porque a través de reducir los contratos fraudulentos gran parte de los trabajadores podrá conseguir la estabilidad laboral en esta institución pudiendo otorgar mejor calidad de vida a los integrantes de su familia. Con respecto al valor teórico este estudio se justificó en todo el conocimiento recogido de diferentes plataformas académicas que permitieron a la

investigadora conocer más sobre las variables que está estudiando, asimismo, porque a través de las conclusiones que logre la responsable de este trabajo permitirá a aquellas personas, profesionales del derecho y estudiantes que decidan ampliar sus conocimientos sobre el principio de la primacía de la realidad y los contratos fraudulentos.

En el valor práctico este trabajo se justificó porque los resultados que se alcancen en esta investigación permitirán a las autoridades de la EPS Marañón identificar las situaciones negativas que vienen generando que los empleados denuncien a la institución por sentir que se están vulnerando sus derechos ocasionando mejorar la relación laboral entre empleador y trabajador. En el valor metodológico se justifica porque servirá como fuente de conocimientos y guía para aquellas personas que decidan investigar una o ambas variables, permitiendo ser utilizado como antecedente y llegar a la discusión de los resultados.

En el aspecto legal este trabajo se justificó en el código civil peruano, específicamente el Libro II, Título VI, artículos 190 a 194, en el numeral 5 de los artículos 190 y 2019, discuten la simulación ilegítima o absoluta. En cuanto a los derechos laborales, están consagrados en nuestra Carta Magna de 1993, más precisamente en el artículo 22. Además, tenemos la Ley Legislativa No. 728. Aunque el principio de la primacía de la realidad carece de regulación normativa, es reconocido por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, así como por la Ley General sobre la Inspección Ocupacional, específicamente en el párrafo 2 del artículo 2. Asimismo, en las normas de la OIT.

Se consideró como objetivo principal: Determinar la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. Los específicos fueron: Identificar la eficacia del principio de la primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. Establecer la eficacia del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. Describir la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.

Se consideró como hipótesis principal: Existe eficacia significativa del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. Las específicas fueron: Existe eficacia significativa del principio de la

primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. Existe eficacia significativa del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021. Existe eficacia significativa del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes internacionales se consideró el aporte de Espín (2020), en su tesis: *“Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano”*. Examinaron la incidencia del principio de la primacía de la realidad en la defensa del derecho del trabajo. Utilizó un estudio cuantitativo, exploratorio, descriptivo, aplicando la encuesta a 70 jueces de la unidad judicial de Ñaquito. Llegó a concluir que los principios laborales se aplican directamente e inmediatamente dentro de un proceso laboral por parte de la autoridad competente, incluso cuando constituyen una violación de los derechos constitucionales de los trabajadores. Es importante tener en cuenta que los derechos de los trabajadores superan a los de sus empleadores.

Además, se tiene al trabajo de Abu y Mouamer (2020), estudiaron: *“Impact of Applying Fraud Detection and Prevention Instruments in Reducing Occupational Fraud: Case study: Ministry of Health (MOH) in Gaza Strip”*. Determinaron medir el efecto del uso de herramientas de detección y prevención del fraude en los contratos laborales. Fue cuantitativa, descriptiva, con muestreo aleatorio estratificado aplicaron la encuesta a 501 empleados. Llegaron a concluir que la Autoridad Nacional Palestina debe desarrollar y aprobar legislación que regule el sector sanitario, garantizando que estas leyes protegen contra los conflictos de intereses, especialmente para la categoría de médicos, evitando la duplicación del trabajo de los médicos que trabajan en el sector público. Además, el estudio recomendó que el Ministerio de Sanidad adoptará y aplicará inmediatamente los principios de gobernanza del sector sanitario.

Asimismo, Aldaz (2019), porque en su tesis denominada: *“Aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones de trabajo”*. Decidieron llevar a cabo un examen legal, doctrinal y crítico de la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales. Fue cuantitativa, básica, analítica y descriptiva, no experimental y encuesta a 33 abogados. Llegó a concluir que la mayoría de los profesionales jurídicos desconocen el principio de primacía de la realidad; sin embargo, una minoría de abogados y jueces son conscientes de esta figura legal derivada de la doctrina; esta falta de conocimiento se debe al hecho de que no se reconoce en la Constitución y, por tanto, no se desarrolla en la Ley para su aplicación adecuada en las relaciones laborales.

En cambio, Serdar (2019), estudió: “*The Mirage of Procedural Justice and the Primacy of Interactional Justice in Organizations*”. Determinó examinar la justicia organizativa en los derechos laborales bajo la percepción de los empleados. Para ello consideró un estudio cuantitativo, descriptivo y con estudio de casos. Llegando a concluir que la justicia interaccional es muy importante para las organizaciones porque los empleados y las organizaciones pueden asegurar que sus intercambios económicos racionales no sean engañados. Sin embargo, las formulaciones actuales de justicia interactiva tienden a ver las interacciones como prescripciones paliativas diseñadas para moderar las respuestas a los resultados, más que como componentes de la justicia distributiva.

Pero, Menegatti (2019), investigó: “*Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice*”. Decidió analizar el papel del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el derecho laboral de los empleados. Bajo un estudio cuantitativo, aplicado y descriptivo, se procedió a revisar documentos y contratos laborales. Concluyendo que debido a la primacía del derecho de la Unión Europea está destinado a influenciar las legislaciones laborales nacionales ocasionando que algunas normas legales generen que existan los contratos fraudulentos por contener vacíos legales.

Además, Kumar et al., (2018), porque estudiaron: “*Employee perceptions of organization culture with respect to fraud – where to look and what to look for*”. Proporcionaron una estrategia viable de recogida y procesamiento de datos para identificar y aplicar los factores críticos que subyacen a las percepciones de los empleados de la cultura de la organización en relación con el fraude laboral. A través de una metodología positivista, descriptiva y correlacional, aplicaron la encuesta a 58 abogados. Concluyendo que los factores críticos que se evidencian en las organizaciones se relacionan de manera directa con el fraude laboral dado que ambas alcanzaron una  $P=0.874$  y una Sig., fue menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Para los antecedentes nacionales se consideró la investigación de Guerrero (2021), en su trabajo denominado: “*Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*”. Determinó verificar la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, con el objetivo de reconocer el

bono laboral a corto plazo y los beneficios laborales del trabajador. Utilizó un estudio aplicado, mixto y no experimental, además, aplicó la encuesta a 50 abogados. Concluyendo que los empresarios quieren protegerse legalmente contra las acusaciones de cambio de función aplicando el principio de primacía de la realidad sobre la forma en los contratos ocultos, además de reconocer la relación laboral indefinida entre el empleado y el empleador. También quieren reconocer el bono laboral y la existencia del trabajador y del empresario antes del trabajo autofirmado, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre la forma, teniendo en cuenta los diversos casos en los que el derecho lo permite.

Además, Horna (2021), en su investigación: *“Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador”*. Determinó cómo se aplica el principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos. Se consideró el método cuantitativo, descriptivo y aplicado, encuestando a 50 abogados. Concluyó que, ante la presencia de un contrato implícito, la relación contractual entre las partes está determinada por la forma en que se ejecuta el contrato; es decir, porque la realidad material generalmente excede lo expresado en el documento; se reconoce al trabajador vínculos laborales con los empleadores por un período incierto, y beneficios que permiten a los empleados trabajar.

Benavides y Palacios (2021), estudiaron: *“El precedente Huatuco y el principio de primacía de la realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme”*. Demostraron cómo la aplicación de la decisión vinculante de Huatuco viola el Principio de Primacía de la Realidad en cuanto a la protección restitutoria para los empleados que anteriormente estuvieron registrados como empleados permanentes a través de un dictamen estable. Utilizaron la revisión sistemática de retórica científica, asimismo, fue no experimental transversal. Concluyendo que el derecho a trabajar no sólo garantiza el derecho tener un empleo, sino también el derecho a no ser despedidos sin causa, por lo que la aplicación del precedente vinculante de Huatuco viola el principio de realidad primero de las cuestiones de protección restaurativa en los despidos fraudulentos cuando han sido reconocidos como trabajadores regulares por sentencia firme, porque el precedente establece

una presunción de restauración. protección sin tener en cuenta que la prioridad establece una presunción obligatoria de protección restaurativa.

Torres (2021), en su investigación: "*El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020*". En base a la primacía de la realidad, examinó la falsedad del contrato de arrendamiento de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza en 2020. Consideró la realización de un estudio cualitativo basado en la teoría establecida y aplicada. Concluyó que si el contrato de arrendamiento de servicios se desnaturaliza del principio de primacía de la realidad, en la medida en que se violan los términos del contrato y se realizan trabajos permanentes.

Izaga (2019), Investigó: "*Existe relación directa entre las conductas fraudulentas del empleador y el uso del principio primacía de la realidad*". Cuyo propósito fue examinar la relación entre el comportamiento fraudulento del empleador y la aplicación del principio de primacía de la realidad en la resolución de conflictos jurídicos en la Sala Laboral Permanente del Tribunal Superior de Justicia de Piura de 2012 a 2014. Fue mixto, descriptivo y correlacional, llegando a entrevistar a 15 magistrados. Concluyó que hay una correlación directa entre el comportamiento fraudulento y la aplicación del principio de primacía de la realidad, a pesar de que es inconveniente regularlos expresamente en nuestra legislación laboral, ya que esto limitaría su aplicación, aceptando hipótesis generales y específicas, dado que obtuvieron un  $Rho=0.874$  y  $Sig.= 0.01$ .

Con respecto a las bases conceptuales de la variable principio de primacía de la realidad se cuenta con el aporte de Pietrogiovanni (2020), donde manifiesta que es el que establece que en caso de discrepancia o disconformidad entre los hechos y lo expresado en el documento o trámite, prevalecerá siempre lo realmente ocurrido. Igualmente, es un principio que permite al sujeto posponer o sustituir estos apetitos en respuesta a las presiones externas y con el fin de la adaptación y la supervivencia (Kocher, 2020).

Este principio básico del derecho del trabajo corresponde a la supremacía de la realidad, lo que significa que prima sobre los hechos, es decir, sobre lo que realmente ocurre en la realidad, antes que sobre la forma o la apariencia o el acuerdo de las partes (Blasi, 2020). Asimismo, es responsable de proteger a los empleados de posibles discrepancias entre lo que sucede en la práctica (hechos



verdaderos, comprobables o tangibles) y lo que se divulga en los documentos (o acuerdos, condiciones, requisitos u otras formalidades) (Pohorielova, 2020).

Las dimensiones consideradas en esta variable son tres: Contratos laborales, relación laboral y los principios laborales. En lo que respecta a los contratos laborales de acuerdo a Lust (2020), manifiesta que es un contrato entre dos partes (empresa y trabajador) y es jurídicamente vinculante para ambas y tiene por objeto brindar a cada parte seguridad y protección jurídica ya que establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de los dos. Además, es el acuerdo verbal o escrito que llevan a cabo el empleador y el colaborador, como los contratos de naturaleza temporal, los contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra y servicio, iniciando cuando la relación laboral (Ding & Verkerke, 2022).

En lo que concierne con la relación laboral según Ashutosh (2021), la define como el acuerdo legalmente vinculante entre los empresarios y los empleados. Existe cuando un individuo realiza trabajo o presta servicios en condiciones especificadas en cambio de compensación. La relación es objetivamente ambigua, lo que plantea dudas sobre la existencia de una relación de trabajo en primer lugar (Duan et al., 2021).

En cambio, Brandl (2021), revela que son los vínculos formados en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el contrato de trabajo establece que un empleado tiene derecho a compensación si es despedido sin causa. Una relación laboral se define por tres elementos indisputables: la subordinación, la remuneración y la prestación de servicios personales (Hamouche & Chabani, 2021).

En lo que respecta a los principios laborales son aquellas normas relativas aplicables respecto de las circunstancias de hecho invocadas (Merle, 2021). De esta manera, la tendencia hacia soluciones basadas en principios a los problemas laborales debe revitalizarse como un camino hacia la justicia y la equidad social (Sukwon & Chankoo, 2021). Además, son aquellos principios o postulados que inspiran el significado de las normas laborales y modelan la regulación de las relaciones laborales de maneras que otras ramas del derecho no pueden (Ntimba et al., 2021). En este punto se toman en cuenta al principio de irrenunciabilidad, buena fe y continuidad, asimismo, se considera de primacía de la realidad y el principio de razonabilidad (Gold, 2020).

Las bases conceptuales de los contratos fraudulentos de acuerdo a Giraldo (Giraldo, 2019), son aquellos en los que un contrato da lugar a una violación del propósito de la norma. En cambio, Ntimba et al., (2021) revelan que son una forma particularmente grave de fraude en los ojos de la ley. Los contratistas quieren ejecutar un determinado tipo de contrato; sin embargo, también quieren evitar la aplicación de las normas legales que rigen (Gold, 2020). Esto lo consiguen utilizando un tipo diferente de contrato o combinando varios tipos contractuales (Merle, 2021). Por lo tanto, habrá una duplicidad o pluralidad de actos, cada uno de los cuales es perfectamente legal en sí mismo; pero cuando se consideran colectivamente, revelan el propósito de lograr lo que la ley prohíbe directamente. Los contratos fraudulentos deben ser ineficaces o sujetos a las normas que realmente se aplican a ellos, según lo determinado por el contrato cuya regulación intentaron obstruir (Merle, 2021).

Las dimensiones consideradas en la variable contratos fraudulentos son tres: El fraude, la simulación y los supuestos. Con respecto al fraude de acuerdo a Choi y Gipper (2019), manifiestan que este se produce cuando, para evitar las consecuencias de las regulaciones laborales, una persona o una sociedad se presenta como empleadora cuando no lo es, eludiendo así las cargas laborales impuestas al verdadero empleador. Del mismo modo, cuando un trabajador es nombrado sucesivamente, su antigüedad se fragmenta (Rodríguez, 2021).

Cuando una sociedad o un individuo interviene entre el trabajador y el verdadero empleador, la ley exige que éste tenga una relación de dependencia directa con el primero (Baena, 2019). En otras palabras, la relación laboral entre quienes se benefician directa o indirectamente del contrato simulado debe registrarse correctamente (Miranzo, 2020). El empleador debe cumplir plenamente todas las leyes de trabajo y empleo aplicables (Palacios, 2018).

En cambio, la simulación es la que busca manifestar una situación legal ocultando una relación laboral auténtica (Casas, 2019). El caso paradigmático es el de las prácticas de servicio, en las que el empleado se convierte en un solo pagador; o cuando aparece una cifra como la renuncia cuando, en realidad, se produjo una despedida (Villariño et al., 2020).

La otra dimensión son los supuestos que es la fuerza mayor o contingencia no imputable al empleador, o su incapacidad física o psíquica o su muerte, como

consecuencia necesaria, inmediata e inmediata, que dé lugar a la suspensión del trabajo (Argudo et al., 2020). Asimismo, es tomado por sentado, incluso cuando no ha sido validado (Gaspar et al., 2020). Estas son las premisas que sustentan el razonamiento lógico (Mendoza et al., 2020). Cuando una suposición adquiere la propiedad de ser autodeclarada y no requiere prueba, se dice que es un axioma (Mendoza et al., 2020).

Con respecto a las sentencias del tribunal constitucional se consideró al expediente N° 976-2001-AA/TC de Huancavelica, donde se expresa que don Eusebio Llanos Huasco ya que especifica que ha laborado en la empresa Telefónica del Perú 20 años, siendo el veintiuno de febrero del 2001 que se le impidió ingresar a su centro de trabajo, pese a no tener ningún problema con la empresa, ni haber sido amonestado o sancionado por alguna falta, siendo esta la razón por el cual ha solicitado reposición a su centro de labores.

Es aquí donde aparece el despido fraudulento establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N. 0628-2001-AAITC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de denuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que "El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme parecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica.

Asimismo, la casación laboral 19461-2019 Lima sobre reposición por despido fraudulento y otros presentado el 17 de diciembre del 2021, donde se expresa el demandante Victor Alejandro Enríquez Espino contra el Banco GNB Perú S.A., que la empresa lo ha despedido supuestamente porque ha quebrantado la buena fe laboral, tomando como un despido fraudulento, es así que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República determinó aprobar el pedido del demandante solicitando a la entidad financiera reponer al trabajador por despido fraudulento y otros.

Asimismo, se cuenta con el expediente 22384-2019-0-1801-JR-LA-01 donde el Sr. Victor Alejandro Medina Dance ha demandado al Congreso de la República del Perú que le pague una indemnización de S/300,000.00 por daños y perjuicios y que lo reponga a su cargo, ya que ha sido despedido de manera fraudulenta y arbitraria, es así que la Octava Sala Laboral Permanente dictaminó que la institución denunciada asuma el pago de la indemnización y que reponga de forma inmediata al trabajador ya que se ha desnaturalizado el contrato que este había celebrado con la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

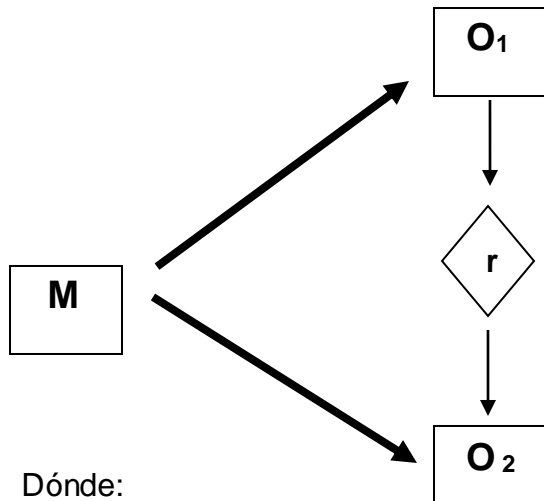
a) Tipo de investigación

Se decidió utilizar como tipo de investigación a la aplicada, porque se pretende averiguar, a través de los conocimientos científicos, las metodologías, los protocolos y/o las tecnologías, el medio más eficaz para satisfacer una necesidad reconocida y específica (CONCYTEC, 2018).

b) Diseño de investigación

Se utilizó el no experimental transversal porque se ejecutara en un solo momento y tiempo único sin manipular deliberadamente el principio de primacía de la realidad y los contratos fraudulentos (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, se utilizó el descriptivo correlacional porque se pretende describir los fenómenos y asociar las variables de estudio ((Ñaupas et al., 2018)

Considera utilizar el siguiente esquema:



M: muestra; O<sub>1</sub>: principio de primacía de la realidad; r: relación; O<sub>2</sub>: contratos fraudulentos.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: principio de primacía de la realidad

Definición conceptual: Es el que establece que en caso de discrepancia o disconformidad entre los hechos y lo expresado en el documento o trámite, prevalecerá siempre lo realmente ocurrido. (Pietrogiovanni, 2020)

Definición operacional: En este caso será medida a través de la encuesta y cuestionario conformado por diez ítems que será aplicado a los trabajadores de la EPS. Marañón S.A. porque es por este medio que conocerá los detalles de sus dimensiones: contratos laborales, relación laboral y los principios laborales.

Indicadores: se tomará en cuenta nueve indicadores que corresponden a sus tres dimensiones.

Escala: ordinal.

Variable 2: contratos fraudulentos

Definición conceptual: Son una forma particularmente grave de fraude en los ojos de la ley. Los contratistas quieren ejecutar un determinado tipo de contrato. (Giraldo, 2019)

Definición operacional: En este caso será medida a través de la encuesta y cuestionario conformado por diez ítems que será aplicado a los trabajadores de la EPS. Marañón S.A. porque es por este medio que conocerá los detalles de sus dimensiones: fraude, simulación y supuestos.

Indicadores: se tomará en cuenta diez indicadores que corresponden a sus tres dimensiones.

Escala: ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Población: Se consideró al total de trabajadores que posee la EPS Marañón S.A., llegando a un total de 46 personas.

Criterios de selección:

- Criterios de inclusión: aquellos trabajadores que se localicen trabajando en el momento exacto que se aplicarán las encuestas.
- Criterios de exclusión: aquellos trabajadores que estén de vacaciones o con licencia.

Muestra: Para este caso se consideró el total de la población, llegando a 46 trabajadores de la EPS Marañón S.A., de la ciudad de Jaén.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta se eligió como técnica. El instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por 20 preguntas, 10 de las cuales se refirieron al principio fundamental de realidad y 10 a los contratos fraudulentos.

La confianza se determinó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para determinar el grado de confianza en cada ítem formulado.

**Tabla 1**

*Validez y confiabilidad de los instrumentos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

El instrumento fue validado por tres expertos con amplia experiencia profesional y académica en temas laborales.

**Tabla 2**

*Validación del instrumento por expertos*

Datos del experto	Profesión	Resultado de la revisión
Vásquez Guevara Elsira Patricia	Abogada	Aplicable
Leyva Torres Reykjavik Willis	Abogado	Aplicable
Delgado Marrufo Joel	Abogado	Aplicable

### **3.5. Procedimientos**

La elaboración de este trabajo comenzó con la creación de una matriz de consistencia y una matriz para la operativización de las variables; a la vez, se adaptarán cuestionarios para esta investigación. A continuación, buscaremos expertos profesionales para validar el instrumento que se utilizó; de forma similar, solicitamos la autorización de la empresa; y por último, la encuesta se aplicó a una muestra de este trabajo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En este punto, se utilizó la estadística inferencial, ya que arrojará una prueba de normalidad de los datos, lo que permitió determinar el tipo de coeficientes de correlación a utilizar y qué tan estrechamente relacionados están.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este trabajo se llevó a cabo de forma objetiva, ya que todos los datos recogidos durante la investigación de los empleados de EPS se certificarán, se concederán y expresarán. Marañón S.A.

Además, se tuvo en cuenta el valor del respeto, ya que todos los datos recogidos de los encuestados se utilizarán sólo con fines académicos y se eliminarán una vez aprobado el estudio en su conjunto.

Además, se consideró el valor de la responsabilidad, ya que nuestro compromiso con la realización de esta investigación nos permitirá alcanzar nuestros objetivos profesionales.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados del principio de la primacía de la realidad por frecuencia

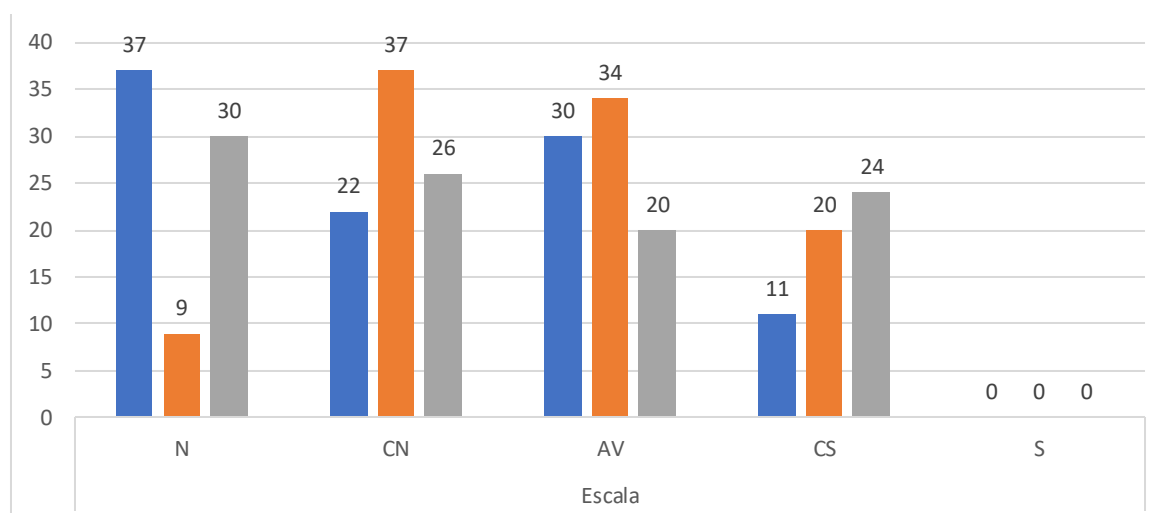
**Tabla 3**

*Frecuencias de la dimensión contratos laborales*

Indicador	Escala				
	N	CN	AV	CS	S
Contratos de naturaleza temporal	37	22	30	11	0
Falsedad de los contratos	9	37	34	20	0
Contratos de obra o de servicio	30	26	20	24	0

Fuente: Datos alcanzados de la aplicación de las encuestas.

**Figura 1** *Frecuencias de la dimensión contratos laborales*

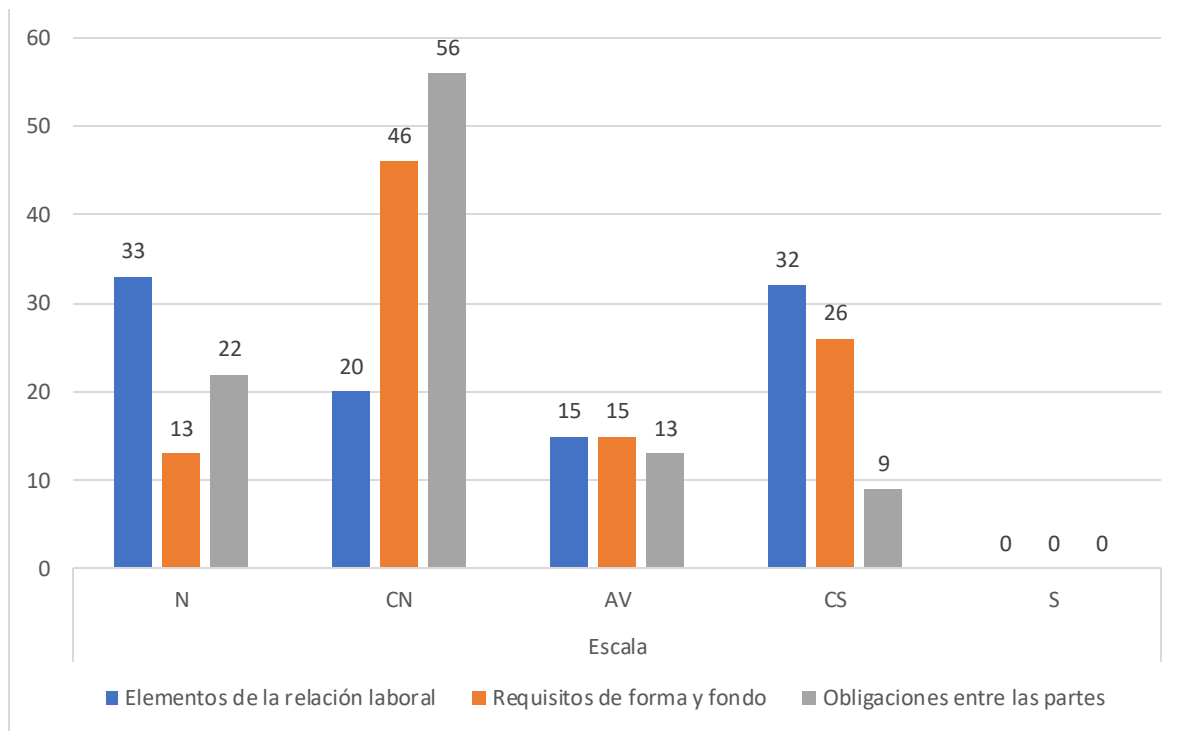


Los datos reflejados en la tabla 3 y figura 1 revelan que los contratos de naturaleza temporal alcanzaron un 37% en el nivel nunca, la falsedad de los contratos alcanzaron un 37% en el nivel casi nunca y los contratos de obra o servicio obtuvieron un 30% en el nivel nunca, manifestando que la oficina de recursos humanos de la EPS Maraón no informa a los empleados que se utilizan diferentes tipos de contratos demostrando que la entidad no utiliza adecuadamente el principio de primacía de la realidad en los casos de falsedad de los acuerdos escritos.

**Tabla 4***Frecuencias de la dimensión relación laboral*

Indicador	Escala				
	N	CN	AV	CS	S
Elementos de la relación laboral	33	20	15	32	0
Requisitos de forma y fondo	13	46	15	26	0
Obligaciones entre las partes	22	56	13	9	0

Fuente: Datos alcanzados de la aplicación de las encuestas.

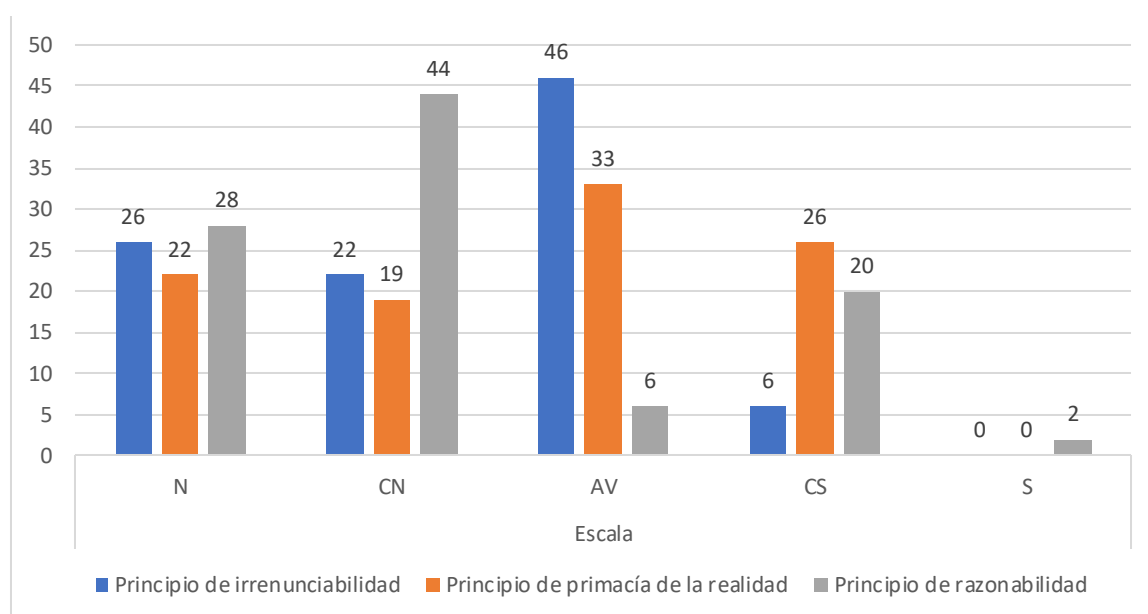
**Figura 2** *Frecuencias de la dimensión relación laboral*

Los datos reflejados en la tabla 4 y figura 2 dejan ver que los elementos de la relación laboral lograron un 33% en el nivel nunca, en cambio, los requisitos de forma y fondo adquirieron un 46% en el nivel casi nunca y las obligaciones entre las partes consiguieron un 56% en el nivel casi nunca, señalando de esta manera que la oficina de recursos humanos no se reúne con cada trabajador para informar sobre los elementos que componen la relación laboral que deben considerar ambas partes, además, la entidad no informa a los empleados sobre las obligaciones y derechos que las partes firmantes en el contrato posee y deben cumplir a cabalidad.

**Tabla 5***Frecuencias de la dimensión principios laborales*

Indicador	Escala				
	N	CN	AV	CS	S
Principio de irrenunciabilidad	26	22	46	6	0
Principio de primacía de la realidad	22	19	33	26	0
Principio de razonabilidad	28	44	6	20	2

Fuente: Datos alcanzados de la aplicación de las encuestas.

**Figura 3** *Frecuencias de la dimensión principios laborales*

Los datos reflejados en la tabla 5 y figura 3 dejan ver que el principio de irrenunciabilidad alcanzó un 46% en el nivel a veces, en cambio, el principio de primacía de la realidad obtuvo un 33% en el nivel a veces y el principio de razonabilidad consiguió un 44% en el nivel nunca, señalando de esta manera que la entidad EPS Maraón no capacita y orienta a sus trabajadores sobre estos principios, asimismo, coloca hechos irreales cuando existe alguna controversia con el fin de salir beneficiada pese que el empleado no cuenta con antecedentes de mal comportamiento o de haber ocasionado algún daño a la institución o algún compañero de trabajo.

## 4.2. Resultados de los contratos fraudulentos por frecuencia

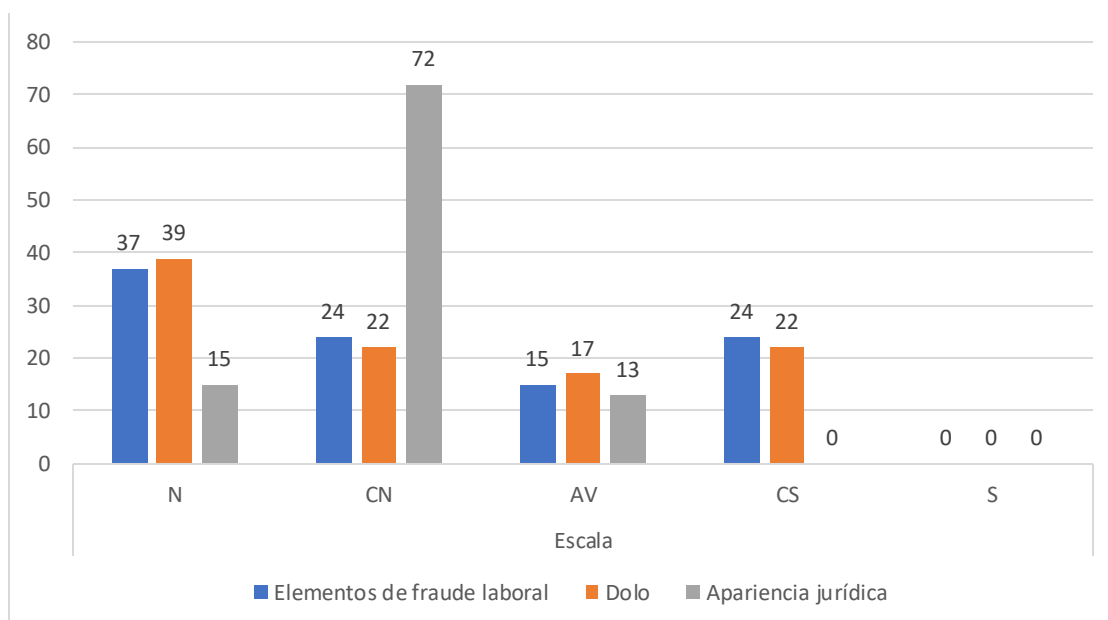
**Tabla 6**

*Frecuencias de la dimensión fraude*

Indicador	Escala				
	N	CN	AV	CS	S
Elementos de fraude laboral	37	24	15	24	0
Dolo	39	22	17	22	0
Apariencia jurídica	15	72	13	0	0

Fuente: Datos alcanzados de la aplicación de las encuestas.

**Figura 4** *Frecuencias de la dimensión fraude*

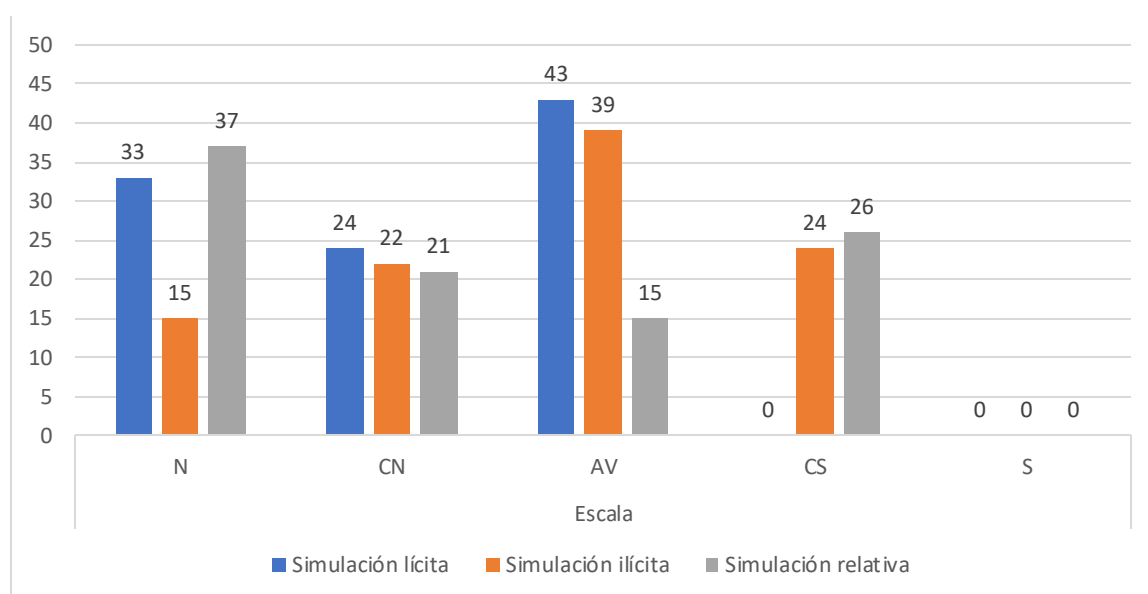


Los datos reflejados en la tabla 6 y figura 4 dejan ver que los elementos de fraude laboral alcanzaron un 37% en el nivel nunca, en cambio, el dolo obtuvo un 39% en el nivel nunca y la apariencia jurídica alcanzó un 72% en el nivel casi nunca, relevando que la EPS Marañón coloca elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebran con sus colaboradores, asimismo, no se preocupan por proteger a sus empleados ya que no otorgan apariencia jurídica a los actos que contravienen la integridad de sus trabajadores.

**Tabla 7***Frecuencias de la dimensión simulación*

Indicador	Escala				
	N	CN	AV	CS	S
Simulación lícita	33	24	43	0	0
Simulación ilícita	15	22	39	24	0
Simulación relativa	37	21	15	26	0

Fuente: Datos alcanzados de la aplicación de las encuestas.

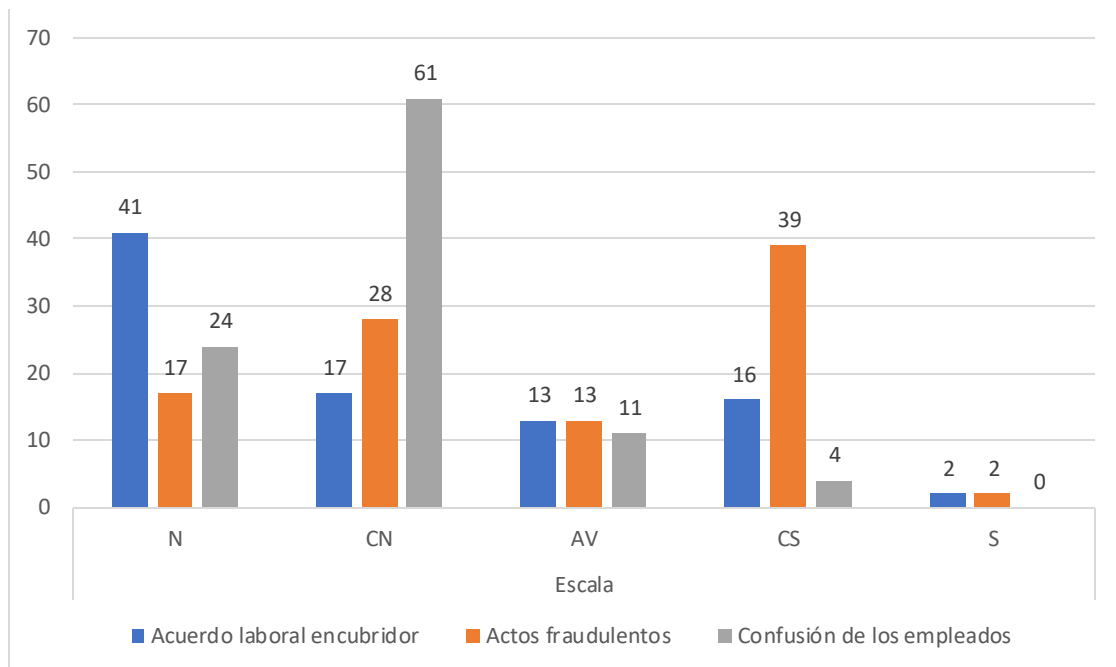
**Figura 5** *Frecuencias de la dimensión simulación*

Los datos reflejados en la tabla 7 y figura 5 dejan ver que la simulación lícita alcanzó un 43% en el nivel a veces, la simulación ilícita obtuvo un 39% en el nivel a veces y la simulación relativa consiguió un 37% en el nivel nunca, señalando de esta forma que la EPS Marañoñ lleva a cabo actos que vulneran los derechos de sus trabajadores ya que siempre lo hacen de manera ilegal.

**Tabla 8***Frecuencias de la dimensión supuestos*

Indicador	Escala				
	N	CN	AV	CS	S
Acuerdo laboral encubridor	41	17	13	16	2
Actos fraudulentos	17	28	13	39	2
Confusión de los empleados	24	61	11	4	0

Fuente: Datos alcanzados de la aplicación de las encuestas.

**Figura 6** *Frecuencias de la dimensión supuestos*

Los datos reflejados en la tabla 8 y figura 6 dejan ver que el acuerdo laboral encubridor obtuvo un 41% en el nivel nunca, los actos fraudulentos alcanzaron un 39% en el nivel a veces y la confusión de los empleados consiguió un 61% en el nivel casi nunca, revelando que esta forma que los responsables de la oficina de asesoría legal no consideran que los actos fraudulentos que cometa la entidad son castigadas por las normas laborales y es un agravante si se induce voluntariamente a confusión a los trabajadores con el propósito de obtener algún beneficio por encima de sus derechos laborales.

### 4.3. Resultados del objetivo general

**Tabla 9**

*Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.*

			Contratos fraudulentos		
			Alto	Regular	Total
Principio de primacía de la realidad	Bajo	Recuento	17	7	24
		% dentro de Variable 1	70,8%	29,2%	100,0%
	Regular	Recuento	8	9	17
		% dentro de Variable 1	47,1%	52,9%	100,0%
	Alto	Recuento	1	4	5
		% dentro de Variable 1	20,0%	80,0%	100,0%
Total	Recuento	26	20	46	
	% dentro de Variable 1	56,5%	43,5%	100,0%	

Se aprecia en la tabla 9 que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo los contratos fraudulentos es alto en un 70.8%, pero cuando es alto los contratos fraudulentos son regulares, revelando de esta forma que mientras se utilice correctamente las normas laborales en los contratos de naturaleza temporal, cuando decidan dejar de lado la falsedad de los contratos entonces se reducirán los contratos fraudulentos ya que disminuyen las simulaciones ilícitas que vulneran los derechos de los trabajadores. Asimismo, Se aprecia en la tabla 10 que la significación asintótica alcanzada en la prueba de Chi-cuadrado es menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que el principio de primacía de realidad mantiene una eficacia significativa en los contratos fraudulentos

#### 4.4. Resultados primer objetivo específico

**Tabla 10**

*Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.*

			Fraude			
			Alto	Regular	Bajo	Total
Principio de primacía de la realidad	Bajo	Recuento	16	4	4	24
		% dentro de Variable 1	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
	Regular	Recuento	8	5	4	17
		% dentro de Variable 1	47,1%	29,4%	23,5%	100,0%
	Alto	Recuento	2	2	1	5
		% dentro de Variable 1	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
Total	Recuento	26	11	9	46	
	% dentro de Variable 1	56,5%	23,9%	19,6%	100,0%	

En la tabla 11 se aprecia que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo el fraude es alto en un 66.7%, en cambio cuando es alto el fraude disminuye al nivel bajo en un 40%, revelando de esta forma que si se evita colocar elementos de dolo laboral dentro de los contratos de trabajo entonces se evita en lo posible el fraude que lo único que genera es la vulneración de cada uno de los derechos que poseen los colaboradores de la EPS Marañón. Además, la significación asintótica alcanzada en la prueba de Chi-cuadrado es menor a 0.05, consintiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que el principio de primacía de realidad mantiene una eficacia significativa en la dimensión el fraude, esto quiere decir que mientras se cumpla con la base legal el fraude se reducirá en los contratos laborales



#### 4.5. Resultados segundo objetivo específico

**Tabla 11**

*Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.*

			Simulación			
			1	2	3	Total
Principio de primacía de la realidad	1	Recuento	15	5	4	24
		% dentro de Variable 1	62,5%	20,8%	16,7%	100,0%
	2	Recuento	7	4	6	17
		% dentro de Variable 1	41,2%	23,5%	35,3%	100,0%
	3	Recuento	1	3	1	5
		% dentro de Variable 1	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
Total	Recuento	23	12	11	46	
	% dentro de Variable 1	50,0%	26,1%	23,9%	100,0%	

De acuerdo a la tabla 13 se aprecia que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo la dimensión simulación es alto en un 62.5%, en cambio, cuando es alto se reduce drásticamente las simulaciones en un 60%, señalando de esta manera que si se utiliza simulaciones lícitas con pleno conocimiento del trabajador y si se reduce o elimina definitivamente las simulaciones ilícitas entonces ya no existirían los contratos fraudulentos en la EPS Marañón de la ciudad de Jaén. Por haber obtenido una sigma bilateral menor a 0.05, las responsables de este trabajo aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, confirmando de esta forma

que el principio de la primacía de la realidad mantiene una eficacia significativa en la simulación de los contratos fraudulentos

#### 4.6. Resultados tercero objetivo específico

**Tabla 12**

*Nivel de eficacia del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.*

			Supuestos			
			Alto	Regular	Bajo	Total
Principio de primacía de la realidad	Bajo	Recuento	13	10	1	24
		% dentro de Variable 1	54,2%	41,7%	4,2%	100,0%
	Regular	Recuento	6	11	0	17
		% dentro de Variable 1	35,3%	64,7%	0,0%	100,0%
	Alto	Recuento	1	3	1	5
		% dentro de Variable 1	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
Total	Recuento	20	24	2	46	
	% dentro de Variable 1	43,5%	52,2%	4,3%	100,0%	

Considerando los datos establecidos en la tabla 15 se aprecia que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo los supuestos alcanzan un nivel alto en un 54.2%, pero cuando es regular los supuestos alcanzan un 64.7% en el mismo nivel, pero cuando el principio de primacía de la realidad es alto los supuestos obtienen un nivel bajo en un 60%, demostrando que mientras la entidad EPS Marañón lleva a cabo los acuerdos laborales sin encubrir actos que vulneren los derechos de sus empleados, mientras consideren utilizar e interpretar correctamente las normas laborales peruanas entonces los supuestos no serán asignados minimizando el uso de los contratos fraudulentos. Por haber obtenido

una sigma bilateral menor a 0.05, los responsables de este trabajo aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, confirmando de esta forma que el principio de la primacía de la realidad mantiene una eficacia significativa en los supuestos de los contratos fraudulentos.

## V. DISCUSIÓN

Al aplicar el método estadístico descriptivo en la variable principio de primacía de la realidad se encontró que los contratos de naturaleza temporal alcanzaron un 37% en el nivel nunca, la falsedad de los contratos alcanzaron un 37% en el nivel casi nunca y los contratos de obra o servicio obtuvieron un 30% en el nivel nunca, manifestando que la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón no informa a los empleados que se utilizan diferentes tipos de contratos demostrando que la entidad no utiliza adecuadamente el principio de primacía de la realidad en los casos de falsedad de los acuerdos escritos. También, se alcanzó que los elementos de la relación laboral lograron un 33% en el nivel nunca, en cambio, los requisitos de forma y fondo adquirieron un 46% en el nivel casi nunca y las obligaciones entre las partes consiguieron un 56% en el nivel casi nunca, señalando de esta manera que la oficina de recursos humanos no se reúne con cada trabajador para informar sobre los elementos que componen la relación laboral que deben considerar ambas partes, además, la entidad no informa a los empleados sobre las obligaciones y derechos que las partes firmantes en el contrato posee y deben cumplir a cabalidad. Además, se apreció que el principio de irrenunciabilidad alcanzó un 46% en el nivel a veces, en cambio, el principio de primacía de la realidad obtuvo un 33% en el nivel a veces y el principio de razonabilidad consiguió un 44% en el nivel nunca, señalando de esta manera que la entidad EPS Marañón no capacita y orienta a sus trabajadores sobre estos principios, asimismo, coloca hechos irreales cuando existe alguna controversia con el fin de salir beneficiada pese que el empleado no cuenta con antecedentes de mal comportamiento o de haber ocasionado algún daño a la institución o algún compañero de trabajo.

Estos datos se asemejan a la investigación de Espín (2020), puesto que concluyó que los principios laborales se aplican directamente e inmediatamente dentro de un proceso laboral por parte de la autoridad competente, incluso cuando constituyen una violación de los derechos constitucionales de los trabajadores. Es importante tener en cuenta que los derechos de los trabajadores superan a los de sus empleadores. También, lo hace Abu y Mouamer (2020), porque llegaron a concluir que la Autoridad Nacional Palestina debe desarrollar y aprobar legislación que regule el sector sanitario, garantizando que estas leyes protegen contra los

conflictos de intereses, especialmente para la categoría de médicos, evitando la duplicación del trabajo de los médicos que trabajan en el sector público. Además, el estudio recomendó que el Ministerio de Sanidad adoptará y aplicará inmediatamente los principios de gobernanza del sector sanitario.

Con respecto a los resultados del método estadístico descriptivo de la variable contratos fraudulentos se alcanzó que los elementos de fraude laboral alcanzaron un 37% en el nivel nunca, en cambio, el dolo obtuvo un 39% en el nivel nunca y la apariencia jurídica alcanzó un 72% en el nivel casi nunca, relevando que la EPS Marañón coloca elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebran con sus colaboradores, asimismo, no se preocupan por proteger a sus empleados ya que no otorgan apariencia jurídica a los actos que contravienen la integridad de sus trabajadores. Asimismo, se obtuvo que la simulación lícita alcanzó un 43% en el nivel a veces, la simulación ilícita obtuvo un 39% en el nivel a veces y la simulación relativa consiguió un 37% en el nivel nunca, señalando de esta forma que la EPS Marañón lleva a cabo actos que vulneran los derechos de sus trabajadores ya que siempre lo hacen de manera ilegal. Igualmente, se encontró que el acuerdo laboral encubridor obtuvo un 41% en el nivel nunca, los actos fraudulentos alcanzaron un 39% en el nivel a veces y la confusión de los empleados consiguió un 61% en el nivel casi nunca, revelando que esta forma que los responsables de la oficina de asesoría legal no consideran que los actos fraudulentos que cometa la entidad son castigadas por las normas laborales y es un agravante si se induce voluntariamente a confusión a los trabajadores con el propósito de obtener algún beneficio por encima de sus derechos laborales.

Estos hallazgos son similares al estudio de Aldaz (2019), porque llegó a concluir que la mayoría de los profesionales jurídicos desconocen el principio de primacía de la realidad; sin embargo, una minoría de abogados y jueces son conscientes de esta figura legal derivada de la doctrina; esta falta de conocimiento se debe al hecho de que no se reconoce en la Constitución y, por tanto, no se desarrolla en la Ley para su aplicación adecuada en las relaciones laborales. Además, lo hace Serdar (2019), ya que concluyó que la justicia interaccional es muy importante para las organizaciones porque los empleados y las organizaciones pueden asegurar que sus intercambios económicos racionales no sean engañados. Sin embargo, las formulaciones actuales de justicia interactiva tienden a ver las

interacciones como prescripciones paliativas diseñadas para moderar las respuestas a los resultados, más que como componentes de la justicia distributiva.

En cambio, el método estadístico inferencial fue utilizado en el objetivo general y en cada uno de los objetivos específicos, siendo detallado en los siguientes apartados:

### **Objetivo general**

Los resultados revelaron que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo los contratos fraudulentos es alto en un 70.8%, pero cuando es alto los contratos fraudulentos son regulares, revelando de esta forma que mientras se utilice correctamente las normas laborales en los contratos de naturaleza temporal, cuando decidan dejar de lado la falsedad de los contratos entonces se reducirán los contratos fraudulentos ya que disminuyen las simulaciones ilícitas que vulneran los derechos de los trabajadores. Además, se aprecia en la tabla 10 que la significación asintótica alcanzada en la prueba de Chi-cuadrado es menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que el principio de primacía de realidad mantiene una eficacia significativa en los contratos fraudulentos.

Los datos alcanzados se asemejan con el trabajo de Guerrero (2021), porque concluyó que los empresarios quieren protegerse legalmente contra las acusaciones de cambio de función aplicando el principio de primacía de la realidad sobre la forma en los contratos ocultos, además de reconocer la relación laboral indefinida entre el empleado y el empleador. También quieren reconocer el bono laboral y la existencia del trabajador y del empresario antes del trabajo autofirmado, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre la forma, teniendo en cuenta los diversos casos en los que el derecho lo permite. Asimismo, lo hace Izaga (2019), puesto que concluyó que hay una correlación directa entre el comportamiento fraudulento y la aplicación del principio de primacía de la realidad, a pesar de que es inconveniente regularlos expresamente en nuestra legislación laboral, ya que esto limitaría su aplicación, aceptando hipótesis generales y específicas, dado que obtuvieron un  $Rho=0.874$  y  $Sig.= 0.01$ .

### **Primer objetivo específico**

Los datos alcanzados demostraron que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo el fraude es alto en un 66.7%, en cambio cuando es alto el fraude

disminuye al nivel bajo en un 40%, revelando de esta forma que si se evita colocar elementos de dolo laboral dentro de los contratos de trabajo entonces se evita en lo posible el fraude que lo único que genera es la vulneración de cada uno de los derechos que poseen los colaboradores de la EPS Marañón. Asimismo, se obtuvo una significación asintótica alcanzada en la prueba de Chi-cuadrado es menor a 0.05, consintiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que el principio de primacía de realidad mantiene una eficacia significativa en la dimensión el fraude, esto quiere decir que mientras se cumpla con la base legal el fraude se reducirá en los contratos laborales.

Los datos alcanzados se asemejan con el trabajo de Torres (2021), porque concluyó que si el contrato de arrendamiento de servicios se desnaturaliza del principio de primacía de la realidad, en la medida en que se violan los términos del contrato y se realizan trabajos permanentes. Igualmente, lo hace Benavides y Palacios (2021), ya que concluyó que el derecho a trabajar no sólo garantiza el derecho tener un empleo, sino también el derecho a no ser despedidos sin causa, por lo que la aplicación del precedente vinculante de Huatuco viola el principio de realidad primero de las cuestiones de protección restaurativa en los despidos fraudulentos cuando han sido reconocidos como trabajadores regulares por sentencia firme, porque el precedente establece una presunción de restauración. protección sin tener en cuenta que la prioridad establece una presunción obligatoria de protección restaurativa.

### **Segundo objetivo específico**

Se alcanzaron como resultados que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo la dimensión simulación es alto en un 62.5%, en cambio, cuando es alto se reduce drásticamente las simulaciones en un 60%, señalando de esta manera que si se utiliza simulaciones lícitas con pleno conocimiento del trabajador y si se reduce o elimina definitivamente las simulaciones ilícitas entonces ya no existirían los contratos fraudulentos en la EPS Marañón de la ciudad de Jaén. Igualmente, or haber obtenido una sigma bilateral menor a 0.05, las responsables de este trabajo aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, confirmando de esta forma que el principio de la primacía de la realidad mantiene una eficacia significativa en la simulación de los contratos fraudulentos.



Los datos alcanzados se asemejan con el trabajo de Horna (2021), ya que concluyó que, ante la presencia de un contrato implícito, la relación contractual entre las partes está determinada por la forma en que se ejecuta el contrato; es decir, porque la realidad material generalmente excede lo expresado en el documento; se reconoce al trabajador vínculos laborales con los empleadores por un período incierto, y beneficios que permiten a los empleados trabajar. Asimismo, lo hace Kumar et al., (2018), porque concluyeron que los factores críticos que se evidencian en las organizaciones se relacionan de manera directa con el fraude laboral dado que ambas alcanzaron una  $P=0.874$  y una Sig., fue menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

### **Tercer objetivo específico**

Los resultados obtenidos revelaron que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo los supuestos alcanzan un nivel alto en un 54.2%, pero cuando es regular los supuestos alcanzan un 64.7% en el mismo nivel, pero cuando el principio de primacía de la realidad es alto los supuestos obtienen un nivel bajo en un 60%, demostrando que mientras la entidad EPS Marañón lleva a cabo los acuerdos laborales sin encubrir actos que vulneren los derechos de sus empleados, mientras consideren utilizar e interpretar correctamente las normas laborales peruanas entonces los supuestos no serán asignados minimizando el uso de los contratos fraudulentos. También, alcanzó una sigma bilateral menor a 0.05, las responsables de este trabajo aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, confirmando de esta forma que el principio de la primacía de la realidad mantiene una eficacia significativa en los supuestos de los contratos fraudulentos.

Los datos alcanzados se asemejan con el trabajo de Menegatti (2019), ya que concluyó que debido a la primacía del derecho de la Unión Europea está destinado a influenciar las legislaciones laborales nacionales ocasionando que algunas normas legales generen que existan los contratos fraudulentos por contener vacíos legales.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Objetivo general**

1. Se concluye que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo los contratos fraudulentos es alto en un 70.8%, pero cuando es alto los contratos fraudulentos son regulares, revelando de esta forma que mientras se utilice correctamente las normas laborales en los contratos de naturaleza temporal, cuando decidan dejar de lado la falsedad de los contratos entonces se reducirán los contratos fraudulentos ya que disminuyen las simulaciones ilícitas que vulneran los derechos de los trabajadores. Además, se aprecia en la tabla 10 que la significación asintótica alcanzada en la prueba de Chi-cuadrado es menor a 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que el principio de primacía de realidad mantiene una eficacia significativa en los contratos fraudulentos.

### **Primer objetivo específico**

2. Se concluye que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo el fraude es alto en un 66.7%, en cambio cuando es alto el fraude disminuye al nivel bajo en un 40%, revelando de esta forma que si se evita colocar elementos de dolo laboral dentro de los contratos de trabajo entonces se evita en lo posible el fraude que lo único que genera es la vulneración de cada uno de los derechos que poseen los colaboradores de la EPS Marañón. Asimismo, se obtuvo una significación asintótica alcanzada en la prueba de Chi-cuadrado es menor a 0.05, consintiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que el principio de primacía de realidad mantiene una eficacia significativa en la dimensión el fraude, esto quiere decir que mientras se cumpla con la base legal el fraude se reducirá en los contratos laborales.

### **Segundo objetivo específico**

3. Se concluye que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo la dimensión simulación es alto en un 62.5%, en cambio, cuando es alto se reduce drásticamente las simulaciones en un 60%, señalando de esta manera que si se utiliza simulaciones lícitas con pleno conocimiento del trabajador y si se reduce o elimina definitivamente las simulaciones ilícitas entonces ya no

existirían los contratos fraudulentos en la EPS Marañón de la ciudad de Jaén. Igualmente, por haber obtenido una sigma bilateral menor a 0.05, los responsables de este trabajo aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, confirmando de esta forma que el principio de la primacía de la realidad mantiene una eficacia significativa en la simulación de los contratos fraudulentos.

### **Tercer objetivo específico**

4. Se concluye que cuando el principio de primacía de la realidad es bajo los supuestos alcanzan un nivel alto en un 54.2%, pero cuando es regular los supuestos alcanzan un 64.7% en el mismo nivel, pero cuando el principio de primacía de la realidad es alto los supuestos obtienen un nivel bajo en un 60%, demostrando que mientras la entidad EPS Marañón lleva a cabo los acuerdos laborales sin encubrir actos que vulneren los derechos de sus empleados, mientras consideren utilizar e interpretar correctamente las normas laborales peruanas entonces los supuestos no serán asignados minimizando el uso de los contratos fraudulentos. También, alcanzó una sigma bilateral menor a 0.05, los responsables de este trabajo aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, confirmando de esta forma que el principio de la primacía de la realidad mantiene una eficacia significativa en los supuestos de los contratos fraudulentos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al poder legislativo y ejecutivo se recomienda eliminar el contrato de locación de servicios para trabajadores dependientes de empresas y entidades públicas, porque es este tipo de contrato que viene ocasionando que exista fraude en la relación laboral y que viene costando millones de soles al Estado por pagos de reposición de trabajo los cuales ha impactado seriamente en la economía nacional.

Al gerente general de la EPS Marañón S.A., se recomienda que a través de la oficina de gestión del talento humano en cada contrato de trabajo que celebre con algún trabajador considerar el marco legal laboral existente sin buscar formas de aprovecharse de la necesidad de las personas, ya que esto genera innumerables problemas legales en un futuro cercano, ocasionando que la entidad deba asumir costos laborales muy altos que afectarían drásticamente su economía.

Al gerente general de la EPS Marañón S.A., se recomienda que la oficina de recursos humanos exista un profesional con amplia experiencia laboral y con habilidades gerenciales puesto que esto permite que se lleven a cabo conciliaciones considerando el respeto mutuo entre empleador y trabajador, buscando soluciones viables para ambas partes, esto genera que se evite utilizar elementos de dolo laboral dentro de los contratos de trabajo que viene a la fecha vulnerando los derechos que poseen los colaboradores de la EPS Marañón.

Al gerente general de la EPS Marañón S.A., se recomienda elaborar un cronograma de reuniones, donde participen todos los jefes de área, la oficina de recursos humanos y todos los trabajadores activos de la entidad porque esto permite conocer en el momento exacto los inconvenientes que vienen sucediendo dentro de la misma institución, permitiendo a las autoridades no cometer simulaciones ilícitas ya que esto reduce en gran medida los contratos fraudulentos en la EPS Marañón de la ciudad de Jaén.

## REFERENCIAS

- Abu, Y., & Mouamer, F. (2020). Impact of Applying Fraud Detection and Prevention Instruments in Reducing Occupational Fraud: Case study: Ministry of Health (MOH) in Gaza Strip. *International Journal of Advanced Studies of Scientific Research*, 4(6), 35-45. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3643587](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3643587).
- Aldaz, L. (2019). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones de trabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5688/1/UNACH-EC-FCP-DER-2019-0016.pdf>
- Argudo, E., González, L., & Tamayo, F. (2020). Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 5(16), 388-407. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i16.179>.
- Ashutosh, K. (2021). Subaltern Mobility and Labor Contract: Indian Indenture in New World History. *Journal of World History*, 32(1), 19-28. <https://doi.org/10.1353/jwh.2021.0001>.
- Baena, L. (2019). La gestión de riesgos de corrupción, fraude y otras irregularidades en la contratación pública. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 28(3), 91-106. [https://ec.economistas.es/wp-content/uploads/sites/5/2020/10/23\\_10\\_20\\_Articulo-ACCID.pdf](https://ec.economistas.es/wp-content/uploads/sites/5/2020/10/23_10_20_Articulo-ACCID.pdf).
- Benavides, H., & Palacios, T. (2021). *El precedente Huatuco y el principio de primacía de la realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28400/TESIS\\_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28400/TESIS_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Blasi, M. (2020). Book review: Principled Labor Law. U.S. Labor Law through a Latin American Method. *European Journal of Social Security*, 22(3), 345-350. <https://doi.org/10.1177/1388262720945401>.
- Brandl, B. (2021). Trust as the cement in the employment relationship? The role of trust in different workplace employment relations regimes. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 80-96. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2020-0139>.
- Cáceres, K., Pingo, A., & Jiménez, L. (2021). El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1864>.
- Casas, M. (2019). El fraude en la contratación temporal: su duración “inusualmente larga” (del contrato de interinidad para la cobertura de vacantes en el sector público y el plazo de tres años del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público). *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 3(3), 1-10. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000433](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2019-00000000433).
- Choi, J., & Gipper, B. (2019). Fraudulent Financial Reporting and the Consequences for Employees. *Stanford University Graduate School of Business Research*, 19(19), 1-19. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3346759](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3346759).
- CONCYTEC. (2018). *Investigación aplicada*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cruz, P. (2020). Normativa laboral y de seguridad social en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 110-126. <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/36>.

- Ding, W., & Verkerke, J. (2022). Has China's Labor Contract Law Curtailed Economic Growth? *Denver Law Review*, 1(1), 1-21. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3955185](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3955185).
- Duan, J., Peluso, A., Yu, L., & Pilati, M. (2021). How employment relationship types influence employee work outcomes: The role of need for status and vigor. *Journal of Business Research*, 128(1), 211-221. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.051>.
- Espín, E. (2020). *Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. [Tesis de derecho, Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22296/1/T-UCE-0013-JUR-292.pdf>
- Gaspar, M., Alvarado, H., & Díaz, I. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 383-389.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-383.pdf>.
- Giraldo, G. (2019). El uso fraudulento del contrato sindical en Colombia y sus implicaciones en la equidad salarial. *Memorias Forenses*, 3(3), 59-65. <https://doi.org/10.53995/25390147.676>.
- Gold, M. (2020). Frames of reference' in Victorian England: What Elizabeth Gaskell's *North and South* reveals about perceptions of the employment relationship. *Journal of Industrial Relations*, 63(2), 126-148. <https://doi.org/10.1177/0022185620960511>.
- Guerrero, L. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8648/Guerrero%20Bardales%20Luis%20Humberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hamouche, S., & Chabani, Z. (2021). COVID-19 and the new forms of employment relationship: implications and insights for human resource development. *Industrial and Commercial Training*, 53(4), 366-379. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2020-0112>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra. ed.). McGraw Hill Education.
- Horna, V. (2021). *Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna\\_Leca\\_Virgilio\\_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna_Leca_Virgilio_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Izaga, C. (2019). Existe relación directa entre las conductas fraudulentas del empleador y el uso del principio primacía de la realidad. *Revista Jurídica Científica SSIAS*, 12(1), 1-12. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1146/974>.
- Kocher, E. (2020). Market Organization by Digital Work Platforms – At the Interface of Labor Law and Digital Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, 1(1), 1-29. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3726567](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3726567).
- Kumar, K., Bhattacharya, S., & Hicks, R. (2018). Employee perceptions of organization culture with respect to fraud – where to look and what to look for. *Pacific Accounting Review*, 30(2), 187-198. <https://doi.org/10.1108/PAR-05-2017-0033>.
- Liza, L. (2021). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 13(16), 147-173. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.382>.



Lust, J. (2020). Structural Labor Precariousness in Peru. *Critical Sociology*, 47(2), 317-330.

<https://doi.org/10.1177/0896920520938426>.

Mendoza, M., Cruz, S., & Valdivia, M. (2020). Niveles y subniveles de precariedad extrema en México: una metodología de grupos con condiciones laborales ordenadas. *Estudios demográficos y urbanos*, 35(2), 405-448. <http://dx.doi.org/10.24201/edu.v35i2.1784>.

Menegatti, E. (2019). Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, 11(1), 26-47.

<https://doi.org/10.1177/2031952519884713>.

Merle, E. (2021). Introducing the autonomous employee category: The chance to create a flexible and secure employment relationship? <https://doi.org/10.1177/2031952521990854>, 12(3), 387-398. <https://doi.org/10.1177/2031952521990854>.

Miranzo, J. (2020). El Necesario Cambio De Paradigma En La Aproximación A La Corrupción En La Contratación Pública Europea: Propuestas Para Su Sistematización (The Necessary Shift In The Approach To Corruption In European Public Procurement: Proposals For Systematization). *Revista General de Derecho Administrativo*, 1(51), 1-44. <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=141119082090097119064120067028067007050013055041044089022116072091085027072105023096036063025103104037062106007079113090123077015075086034086116065083066110001030007008001002103071091107125126085083119122>

Ntimba, D., Lessing, K., & Swarts, I. (2021). Labour regulation in the public sector: employment relationship, employment relations satisfaction and psychological contract. *Journal of Governance and Regulation*, 10(3), 54-71. [https://www.researchgate.net/profile/Karel-Lessing/publication/353205558\\_Labour\\_regulation\\_in\\_the\\_public\\_sector\\_E](https://www.researchgate.net/profile/Karel-Lessing/publication/353205558_Labour_regulation_in_the_public_sector_E)

employment\_relationship\_employment\_relations\_satisfaction\_and\_psychological\_contract/links/60ede3979541032c6d39e360/Labour-regulation-in.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, V. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativas, cualitativa y redacción de tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

OIT. (2021). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_771044.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf)

Palacios, A. (2018). La lucha contra los carteles empresariales en la contratación estatal en Colombia. *Revistas Uniandes*, 3(3), 117-134. <https://doi.org/10.29263/lar03.2019.06>.

Pietrogiovanni, V. (2020). Between Sein and Sollen of Labour Law: Civil (and Constitutional) Law Perspectives on Platform Workers. *King's Law Journal*, 31(2), 313-323.

<https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1789443>.

Pohorielova, O. (2020). Influence of labor law doctrine on development of labor legislation. *Scientific Journal of Polonia University*, 43(6), 204-210. <https://doi.org/10.23856/4326>.

Rodríguez, M. (2021). La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), 173-197. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5583>.

Romero, E., Pachano, A., & Pangol, A. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Soxiedad y Tecnología*, 4(S2), 680-693. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178>.

Serdar, R. (2019). The Mirage of Procedural Justice and the Primacy of Interactional Justice in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 167(1), 495-512. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04166-z>.

Sukwon, Y., & Chankoo, J. (2021). A Study on the Effect of Employment Relationship Characteristics on Job Satisfaction: Focusing on the Moderating Effect of Job Autonomy. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 26(2), 57-72.

<https://doi.org/10.9723/jksiis.2021.26.2.057>.

Tamagno, L. (2020). El contrato de trabajo eventual en Argentina. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 4(1), 44-58.

<http://dx.doi.org/10.24822/rjduandes.0401.3>.

Torres, A. (2021). *El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55788/Torres\\_SAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55788/Torres_SAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villariño, M., Amado, G., Martín, J., & Vásquez, M. (2020). La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense. *Anuario de Psicología Jurídica*, 30(1), 83-91. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Principio de la primacía de la realidad	Es el que establece que en caso de discrepancia o disconformidad entre los hechos y lo expresado en el documento o trámite, prevalecerá siempre lo realmente ocurrido. (Pietrogiovanni, 2020)	En este caso será medida a través de la encuesta y cuestionario conformado por doce ítems que será aplicado a los trabajadores de la EPS. Marañón S.A. porque es por este medio que conocerá los detalles de sus dimensiones: contratos laborales, relación laboral y los principios laborales.	Contratos laborales Relación laboral Principios laborales	Contratos de naturaleza temporal Falsedad de los contratos Contratos de obra o servicio Elementos de la relación laboral Requisitos de forma y fondo Obligaciones entre las partes Principio de irrenunciabilidad Principio de primacía de la realidad Principio de razonabilidad	1-10	Ordinal
<b>Variable 2</b> Contratos fraudulentos	Son una forma particularmente grave de fraude en los ojos de la ley. Los contratistas quieren ejecutar un determinado tipo de contrato. (Giraldo, 2019)	En este caso será medida a través de la encuesta y cuestionario conformado por once ítems que será aplicado a los trabajadores de la EPS. Marañón S.A. porque es por este medio que conocerá los detalles de sus dimensiones: fraude, simulación y supuestos.	Fraude Simulación Supuestos	Elementos de fraude laboral Dolo Apariencia jurídica Simulación lícita Simulación ilícita Simulación relativa Acuerdo laboral encubridor Actos fraudulentos Confusión de los empleados	11-20	Ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE1. ¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021?</li> <li>• PE2. ¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021?</li> <li>• PE3. ¿Cuál es la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021?</li> </ul>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OE1. Identificar la eficacia del principio de la primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.</li> <li>• OE2. Establecer la eficacia del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.</li> <li>• OE3. Describir la eficacia del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021</li> </ul>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe eficacia significativa del principio de la primacía de la realidad en los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HE1. Existe eficacia significativa del principio de la primacía de la realidad en el fraude de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.</li> <li>• HE2. Existe eficacia significativa del principio de la primacía de la realidad en la simulación de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.</li> <li>• HE3. Existe eficacia significativa del principio de la primacía de la realidad en los supuestos de los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021.</li> </ul>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptiva – Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental transversal.</p> <p>Población: 46 trabajadores de la EPS Marañón S.A</p> <p>Muestra: 46 trabajadores de la EPS Marañón S.A</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

### Anexo 3. Instrumento de evaluación

#### CUESTIONARIO SOBRE EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN LA EPS MARAÑÓN S.A. 2021

He sido informado y entiendo que los datos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convento y autorizo mi participación en esta investigación. **Si está dispuesto a participar marque “SI” en el siguiente casillero:**

SI	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------

**Instrucciones:** A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: CONTRATOS LABORALES</b>					
01	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A informa a los empleados que la					

	entidad utiliza contratos de naturaleza temporal					
02	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A aplica adecuadamente el principio primacía de la realidad en todos los casos de falsedad de los contratos					
03	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, informa en las reuniones que la entidad no utiliza los contratos modales porque estos vulneran los derechos de los trabajadores					
	<b>DIMENSIÓN 2: RELACIÓN LABORAL</b>					
04	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A se reúne con cada trabajador para comunicar sobre los elementos de la relación laboral que deben tener en cuenta ambas partes					
05	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, toman en cuenta todos los requisitos de forma y fondo en los contratos que la entidad celebra con los empleados					
06	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, antes de firmar el contrato, informa a los empleados sobre las obligaciones entre las partes las cuales se deben cumplir cabalmente.					
	<b>DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS LABORALES</b>					
07	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A capacita y orienta a los					

	trabajadores sobre el principio de irrenunciabilidad a sus derechos laborales					
08	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, coloca los hechos reales cuando existe alguna controversia con algún trabajador.					
09	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, para despedir a un trabajador toma en cuenta los antecedentes conocidos que posee el empleado					
10	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, realiza investigaciones antes de informar al empleado a la alta gerencia, dejando de lado los antecedentes conocidos de este trabajador					



**CUESTIONARIO SOBRE LOS CONTRATOS FRAUDULENTOS EN LA EPS  
MARAÑÓN S.A. 2021**

He sido informado y entiendo que los datos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación en esta investigación. **Si está dispuesto a participar marque “SI” en el siguiente casillero:**

<b>SI</b>	
-----------	--

**Instrucciones:** A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	ESCALA				
		N 1	CN 2	AV 3	CS 4	S 5
	<b>DIMENSIÓN 1: FRAUDE</b>					
01	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, evita en lo posible colocar					

	elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebra con sus trabajadores					
02	La EPS Marañón S.A, ha cometido dolo en alguna ocasión con su persona					
03	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, les da apariencia jurídica a actos cometidos por los trabajadores sin relevancia e impacto dentro de la entidad					
04	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, se preocupa en proteger a todos los trabajadores a través de otorgar apariencia jurídica a todo acto que contravenga la integridad de las personas.					
	<b>DIMENSION 2: SIMULACION</b>					
05	Los actos que realiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, son a través de una simulación lícita					
06	En las reuniones de trabajo que organiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, para la firma de contratos lo realiza a través de una simulación lícita.					
07	La EPS Marañón S.A, se preocupa constantemente en que los funcionarios y jefes de área no cometan simulaciones ilícitas en contra de sus empleados					
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPUESTOS</b>					
08	Los acuerdos laborales que la entidad mantiene con sus trabajadores tienen algún					

	acto encubridor que vulneren los derechos de los empleados					
09	Considera que las normas laborales peruanas castigan de manera directa los actos fraudulentos que cometen los empleadores					
10	Las cláusulas que poseen los contratos laborales de la EPS Marañón S.A, generan confusión a los empleados					

## Anexo 4. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela derecho de la UCV, en la sede de Trujillo, promoción 2022-0, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.


El título del proyecto de investigación es: **Principio de primacía de la realidad y los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de tributación/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz instrumental
- El Instrumento
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Berinda Campos Marchena  
DNI N° 47184257

  
Leslie Katherine Davila Balabarca  
DNI N° 45309074

  
E. Patricia Vásquez Guevara  
ABOGADA  
ICAL. N° 8532



**CUESTIONARIO DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 1 = Nunca  
2 = Casi nunca  
3 = A veces  
4 = Casi siempre  
5 = Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Contratos de naturaleza temporal</b>					
1.	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A informa a los empleados que la entidad utiliza contratos de naturaleza temporal					
	<b>Desnaturalización de los contratos</b>					
2	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A aplica adecuadamente el principio primacía de la realidad en todos los casos de desnaturalización de los contratos	1	2	3	4	5
	<b>Contratos de obra o servicio</b>					
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, informa en las reuniones que la entidad no utiliza los contratos modales porque estos vulneran los derechos de los trabajadores					
	<b>Elementos de la relación laboral</b>					
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A se reúne con cada trabajador para comunicar sobre los elementos de la relación laboral que deben tener en cuenta ambas partes					
	<b>Requisitos de forma y fondo</b>					
5	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, toman en cuenta todos los requisitos de forma y fondo en los contratos que la entidad celebra con los empleados					
	<b>Obligaciones entre las partes</b>					
6	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, antes de firmar el contrato, informa a los empleados sobre las obligaciones entre las partes las cuales se deben cumplir cabalmente					
	<b>Principio de irrenunciabilidad</b>					

  
B. Patricia Vásquez Quevedo  
ABOGADA  
ICAL: N° 8532



		1	2	3	4	5
7	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A capacita y orienta a los trabajadores sobre el principio de irrenunciabilidad a sus derechos laborales					
<b>Principio de primacía de la realidad</b>						
8	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, coloca los hechos reales cuando existe alguna controversia con algún trabajador.					
9	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, para despedir a un trabajador toma en cuenta los antecedentes conocidos que posee el empleado					
<b>Principio de razonabilidad</b>						
10	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, realiza investigaciones antes de informar al empleado a la alta gerencia, dejando de lado los antecedentes conocidos de este trabajador					

Gracias por completar el cuestionario.

  
E. Patricia Wisquez Guevara  
ABOGADA  
ICAL: N° 8532



Principio de primacía de la realidad y los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021

Matriz instrumental

Variables	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Escala (definición instrumental)	Técnica (instrumento)
V1 Principio de primacía de la realidad	Contratos laborales	Contratos de naturaleza temporal	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A informa a los empleados que la entidad utiliza contratos de naturaleza temporal		Grupo 1.- Cuestionario Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Desnaturalización de los contratos	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A aplica adecuadamente el principio primacía de la realidad en todos los casos de desnaturalización de los contratos		
	Contratos de obra o servicio	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, informa en las reuniones que la entidad no utiliza los contratos modales porque estos vulneran los derechos de los trabajadores			
	Elementos de la relación laboral	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A se reúne con cada trabajador para comunicar sobre los elementos de la relación laboral que deben tener en cuenta ambas partes			
	Relación laboral	Requisitos de forma y fondo	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, toman en cuenta todos los requisitos de forma y fondo en los contratos que la entidad celebra con los empleados		
	Obligaciones entre las partes	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, antes de firmar el contrato, informa a los empleados sobre las obligaciones entre las partes las cuales se deben cumplir cabalmente.			

*[Firma]*  
 El Patrón: *[Firma]*  
 ABOGADA  
 ICAL: N° 8532







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el principio de primacía de la realidad.

N=Nunca CN=Casi nunca AV=A veces CS=Casi siempre S=Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias			
		N	CN	AV	CS	S	CN	AV	CS	S		CN	A	CS
1	<b>DIMENSIÓN 1: CONTRATOS LABORALES</b> La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A informa a los empleados que la entidad utiliza contratos de naturaleza temporal					X								X
2	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A aplica adecuadamente el principio primacía de la realidad en todos los casos de desnaturalización de los contratos					X								X
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, informa en las reuniones que la entidad no utiliza los contratos modales porque estos vulneran los derechos de los trabajadores					X								X
	<b>DIMENSIÓN 2: RELACIÓN LABORAL</b>													
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A se reúne con cada trabajador para					X								X

Patricia Estayz-Buenavista  
ABOGADA  
ICAT - N° 8532







**CUESTIONARIO DE LOS CONTRATOS FRAUDULENTOS**

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 1 = Nunca  
2 = Casi nunca  
3 = A veces  
4 = Casi siempre  
5 = Siempre

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Elementos de fraude laboral</b>					
1	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, evita en lo posible colocar elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebra con sus trabajadores					
	<b>Dolo</b>					
2	La EPS Marañón S.A, ha cometido dolo en alguna ocasión con su persona	1	2	3	4	5
	<b>Apariencia jurídica</b>					
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, les da apariencia jurídica a actos cometidos por los trabajadores sin relevancia e impacto dentro de la entidad					
	<b>Simulación lícita</b>					
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, se preocupa en proteger a todos los trabajadores a través de otorgar apariencia jurídica a todo acto que contravenga la integridad de las personas					
	<b>Simulación ilícita</b>					
5	Los actos que realiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, son a través de una simulación lícita					
	<b>Simulación relativa</b>					

  
E. Patricia Vásquez Guevara  
ABOGADA  
ICAT: N° 8532



6	En las reuniones de trabajo que organiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, para la firma de contratos lo realiza a través de una simulación lícita					
	<b>Acuerdo laboral encubridor</b>					
7	La EPS Marañón S.A, se preocupa constantemente en que los funcionarios y jefes de área no cometan simulaciones ilícitas en contra de sus empleados	1	2	3	4	5
	<b>Actos fraudulentos</b>					
8	Los acuerdos laborales que la entidad mantiene con sus trabajadores tienen algún acto encubridor que vulneren los derechos de los empleados.					
	<b>Confusión de los empleados</b>					
9	Considera que las normas laborales peruanas castigan de manera directa los actos fraudulentos que cometen los empleadores					
10	Las cláusulas que poseen los contratos laborales de la EPS Marañón S.A, generan confusión a los empleados					

Gracias por completar el cuestionario.

  
E. Patricia Pasque Guevara  
ABOGADA  
ICAL: N° 8532



Principio de primacía de la realidad y los contratos fraudulentos en la EPS Marañón S.A. Jaén, 2021

Matriz instrumental

Variables	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Escala (definición instrumental)	Técnica (instrumento)	
V2 : CONTRATOS FRAUDULENTOS	Contratos laborales	Elementos de fraude laboral	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, evita en lo posible colocar elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebra con sus trabajadores.			
		Dolo	La EPS Marañón S.A, ha cometido dolo en alguna ocasión con su persona.			
		Apariencia jurídica	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, les da apariencia jurídica a actos cometidos por los trabajadores sin relevancia e impacto dentro de la entidad.			Grupo 1.- Cuestionario
	Relación laboral	Simulación ilícita	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, se preocupa en proteger a todos los trabajadores a través de otorgar apariencia jurídica a todo acto que contravenga la integridad de las personas.		Likert con escala valorativa de: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces 4 Casi siempre. 5 Siempre.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Simulación ilícita	Los actos que realiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, son a través de una simulación ilícita.			
		Simulación relativa	En las reuniones de trabajo que organiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, para la firma de contratos lo realiza a través de una simulación ilícita.			
		Acuerdo laboral encubridor	La EPS Marañón S.A, se preocupa constantemente en que los funcionarios y jefes de			

  
 Patricia Vásquez Gálvez  
 ABOGADA  
 ICAL: N° 8532



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		área no cometan simulaciones ilícitas en contra de sus empleados.		
Actos fraudulentos		Los acuerdos laborales que la entidad mantiene con sus trabajadores tienen algún acto encubridor que vulneren los derechos de los empleados.		
Confusión de los empleados		Considera que las normas laborales peruanas castigan de manera directa los actos fraudulentos que cometen los empleadores. Las cláusulas que poseen los contratos laborales de la EPS Marañón S.A, generan confusión a los empleados.		

  
Dra. Patricia Vásquez Cuadros  
ABOGADA  
ICAL: N° 8532



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los contratos fraudulentos.

N=Nunca CN=Casi nunca AV=A veces CS=Casi siempre S=Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias					
		N	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S		N	CN	A	CS	S
1	<b>DIMENSIÓN 1: FRAUDE</b> La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, evita en lo posible colocar elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebra con sus trabajadores			X				X						X		
2	La EPS Marañón S.A, ha cometido dolo en alguna ocasión con su persona			X				X						X		
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, les da apariencia jurídica a actos cometidos por los trabajadores sin relevancia e impacto dentro de la entidad			X				X						X		
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, se preocupa en proteger a todos los trabajadores a través de otorgar apariencia jurídica a todo acto que contravenga la integridad de las personas.			X				X						X		
	<b>DIMENSIÓN 2: SIMULACIÓN</b>															
5	Los actos que realiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, son a través de una simulación lícita			X				X						X		
6	En las reuniones de trabajo que organiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, para la firma de contratos lo realiza a través de una simulación lícita.			X				X						X		

*E. Patricia Vasquez Callejero*  
**ABOGADA**  
**ICAL: N° 8532**







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el principio de primacía de la realidad.

N=Nunca CN=Casi nunca AV=A veces CS=Casi siempre S=Siempre

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia'			Relevancia'			Claridad'			Sugerencias			
		N	AV	CS	N	AV	CS	S	N	CN		A	CS	S
1	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A informa a los empleados que la entidad utiliza contratos de naturaleza temporal			X									X	
2	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A aplica adecuadamente el principio primacía de la realidad en todos los casos de desnaturalización de los contratos			X									X	
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, informa en las reuniones que la entidad no utiliza los contratos modales porque estos vulneran los derechos de los trabajadores			X									X	
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A se reúne con cada trabajador para			X									X	

LEYDI TORRES
   
 N° 7786
   
 ABOGADO







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los contratos fraudulentos.

N=Nunca CN=Casi nunca AV=A veces CS=Casi siempre S=Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias					
		N	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S		N	CN	A	CS	S
1	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A. evita en lo posible colocar elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebra con sus trabajadores				X										X	
2	La EPS Marañón S.A. ha cometido dolo en alguna ocasión con su persona				X										X	
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A. les da apariencia jurídica a actos cometidos por los trabajadores sin relevancia e impacto dentro de la entidad				X										X	
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A. se preocupa en proteger a todos los trabajadores a través de otorgar apariencia jurídica a todo acto que contravenga la integridad de las personas.				X										X	
	<b>DIMENSION 2: SIMULACIÓN</b>															
5	Los actos que realiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A. son a través de una simulación lícita				X										X	
6	En las reuniones de trabajo que organiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A. para la firma de contratos lo realiza a través de una simulación lícita.				X										X	

  
 REYNA TORRES  
 C.A. 7786  
 ABOGADO





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el principio de primacía de la realidad.

N=Nunca CN=Casi nunca AV=A veces CS=Casi siempre S=Siempre

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		N	CN	AV	CN	AV	CS	N	CN	A		CS
	<b>DIMENSIÓN 1: CONTRATOS LABORALES</b>											
1	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A informa a los empleados que la entidad utiliza contratos de naturaleza temporal				X							X
2	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A aplica adecuadamente el principio primacía de la realidad en todos los casos de desnaturalización de los contratos				X							X
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, informa en las reuniones que la entidad no utiliza los contratos modales porque estos vulneran los derechos de los trabajadores				X							X
	<b>DIMENSIÓN 2: RELACIÓN LABORAL</b>											
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A se reúne con cada trabajador para				X							X

Joel Delgado Marraño  
 ABOGADO







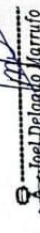


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los contratos fraudulentos.


N=Nunca CN=Casi nunca AV=A veces CS=Casi siempre S=Siempre

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias		
		N	CN	AV	CS	S	N	CN	A	CS		S	
1	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, evita en lo posible colocar elementos de fraude laboral dentro de los contratos que celebra con sus trabajadores				X							X	
2	La EPS Marañón S.A, ha cometido dolo en alguna ocasión con su persona				X							X	
3	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, les da apariencia jurídica a actos cometidos por los trabajadores sin relevancia e impacto dentro de la entidad				X							X	
4	La oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, se preocupa en proteger a todos los trabajadores a través de otorgar apariencia jurídica a todo acto que contravenga la integridad de las personas.				X							X	
<b>DIMENSIÓN 2: SIMULACIÓN</b>													
5	Los actos que realiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, son a través de una simulación ilícita				X							X	
6	En las reuniones de trabajo que organiza la oficina de recursos humanos de la EPS Marañón S.A, para la firma de contratos lo realiza a través de una simulación ilícita				X							X	

  
 Joel Delgado Marrujo  
 ABOGADO  
 ICAL. N° 7335



## Anexo 5. Autorización de la institución

EPS MARAÑÓN S.A. 

**CARTA N° 15-2022/ RR.HH-EPS. MARAÑÓN S.A.**

Señora:  
**LESLIE KATHERINE DAVILA BALABARCA**

**ASUNTO** : Autorización para desarrollo de proyecto Tesis.

**REFERENCIA** : Documento de solicitud. N°. s/n. de fecha 11 Abril 2022

**NOMBRE PROYECTO** : Principio de la Primacía de la Realidad y los Contratos Fraudulentos en la EPS. MARAÑÓN S.A Jaén 2021

**RECOMENDACIONES** : Reitero que deben mantener las políticas de confidencialidad .

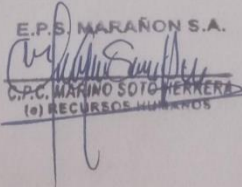
**FECHA** : JAÉN, 25 DE ABRIL 2022

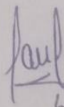
---

Para saludarles muy cordialmente al mismo tiempo comunicarles lo siguiente:  
La oficina de Recursos Humanos de la PES. MARAÑÓN S.A. autoriza realizar el proyecto de Tesis mencionado, con la finalidad de realizar su trabajo de investigación propuesto, como también felicitar por tan importante proyecto, que servirá como aporte a nuestra Empresa.  
No duden de coordinar con los funcionarios de la Institución en cualquier momento solicitado.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles las muestras de mi especial consideración y felicitación.

**Atentamente.**

  
E.P.S. MARAÑÓN S.A.  
C.P.C. MARINO SOTO HERRERA  
(a) RECURSOS HUMANOS

  
45309074  
Leslie Katherine Davila  
Balabarca

## Anexo 6. Base de datos

No	CONTRATOS LABORALES			RELACIÓN LABORAL			PRINCIPIOS LABORALES				FRAUDE			SIMULACIÓN				SUPUESTOS		TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20
1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	32
2	2	4	1	4	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	46
3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36
4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	39
5	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	27
6	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	30
7	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	34
8	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
9	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	37
10	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	36
11	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	36
12	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	39
13	1	2	2	4	2	1	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	52
14	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
15	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	54
16	4	3	1	4	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	43
17	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	63
18	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	4	5	5	4	45
19	1	2	1	4	1	2	3	1	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	55
20	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	51
21	1	3	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	2	2	1	3	1	1	4	2	39
22	1	2	2	1	4	2	3	2	2	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	59
23	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	68
24	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	4	2	34
25	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	71

26	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	
27	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	51
28	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	4	2	34
29	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
30	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	65
31	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	51
32	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	24
33	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	27
34	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	57
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	49
36	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	4	2	42
37	2	2	3	1	1	2	1	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	42
38	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	54
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	64
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	4	2	45
41	2	2	3	1	1	2	1	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	56
42	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	70
43	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	4	2	34
44	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	61
45	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	54
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	4	4	4	4	2	57

**Anexo 7. Fotos después de haber aplicado las encuestas**



