

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN EL
CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN-
TARMA, 2014**

**TESIS PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO, MENCIÓN EN CIVIL Y COMERCIAL**

TESISTA: RUBEN ELMER CAJAHUAMAN MUNGUIA

ASESOR: DR. HUMBERTO MOTENEGRO MUGUERZA

HUÁNUCO - PERÚ

2014

DEDICATORIA

A Dios quien nos ha dado la vida y fortaleza, a mi esposa Teodora por haber estado allí cuando más lo necesitaba, Rogelio y Marco que son mis tesoros, a mi Asesor por su ayuda y colaboración inquebrantable; y, a mis verdaderos amigos por apoyarme en los momentos más difíciles.

Rubén Elmer.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quisiéramos expresar nuestros más sinceros agradecimientos y a Dios Padre.

Asimismo, no podemos dejar pasar la oportunidad de dar las gracias a los señores autoridades del distrito judicial de Junín - Tarma, por su apoyo incondicionado para la realización de esta tesis.

Es propicia la ocasión para agradecer a los colegas de trabajo, compañeros y amigos. Todos han participado de una u otra forma en la realización del trabajo de esta tesis.

Además, para que un proyecto académico o profesional tenga éxito no es solo necesario tener buenos compañeros de trabajo, es también fundamental contar con el apoyo de nuestros seres más queridos. Es por ello, que se le agradece a nuestra familia, por sus cariños desinteresados e incondicional, el cual nos ha servido de inspiración en los momentos más difíciles.

Agradecer a las autoridades de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco que nos ha albergado todo este tiempo en sus magnas aulas y por haber impartido los conocimientos necesarios para la realización de esta tesis.

Finalmente, al Dr. Humberto Montenegro Muguera, por compartir sus conocimientos y experiencia en la Asesoría de Tesis.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo: Determinar la relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014, para ello, se ha hecho una revisión de los conceptos elementales, como el derecho laboral, los derechos fundamentales, el derecho al trabajo, los servicios públicos y el papel que le asiste al Estado en cuestiones de trabajo. Para ello se formuló la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014. Para una mejor exposición del enfoque, la presente investigación abarca el análisis documental, así mismo se utilizó un cuestionario de encuesta para medir las dos variables de estudio. Se trabajó con una maestra censal de 100 trabajadores. BN Su principal conclusión se da en función a que se ha establecido que existe relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

Palabras Clave: Principio de la primacía de la realidad, contrato de trabajo, remuneración, subordinación y prestación personal.

ABSTRACT

This paper aims: To determine the significant relationship between the principle of the primacy of reality and the employment contract in the Judicial District of Junín -Tarma, 2014, to this end, has made a review of the basic concepts such as labor law, fundamental rights, the right to work, public services and the role that assists the State in matters of work. For this hypothesis was formulated: There is a direct and significant relationship between the principle of the primacy of reality and the employment contract in the Judicial District of Junín -Tarma, 2014. For better exposure approach, this research covers the documentary analysis, also a survey questionnaire was used to measure the two variables of study. We worked with a masterful 100 census workers. Their main conclusion is a function that has been established that there is a significant relationship between the principle of the primacy of reality and the employment contract in the Judicial District of Junín -Tarma, 2014.

Keywords: Principle of the primacy of reality, employment contract, remuneration, subordination and personal services.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “El Principio De La Primacía de la Realidad en el Contrato de Trabajo en el Distrito Judicial de Junín- Tarma, 2014”. Tiene como finalidad principal Establecer la relación entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

Este hecho ocurrió como una de mis inquietudes en el diario quehacer en el contrato laboral, llevándome a formular una serie de interrogantes tales como: ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo?, esto, en las dimensiones prestación personal, remuneración, subordinación. En la búsqueda de respuestas a estas inquietudes, surgió como una alternativa investigar respecto a la investigación citada anteriormente.

Creo esta investigación me ayude a despejar dudas respecto a la forma de contratación y como entra a tallar el principio de primacía y pues ayudará a plantear alternativas de solución, en tanto este es complejo, teniendo en cuenta el tiempo moderno en el que nos toca vivir.

Espero haber cumplido con todos los requisitos metodológicos y procedimientos exigidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, establecidos para desarrollar el presente plan de Tesis Magistral.

En el **Capítulo I** está orientado al problema de investigación, planteamiento del problema, descripción del problema, formulación del problema, objetivos, justificación e importancia de la investigación.

En el **Capítulo II** el marco teórico y conceptual, que comprende: los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales y las bases epistémicas.

El **Capítulo III** concierne a la metodología de la investigación que comprende: tipo y nivel de investigación, método, diseño de investigación, población y muestra, instrumento de recolección y procesamiento de datos.

El **Capítulo IV** presenta los resultados.

El **Capítulo V** está orientado a la discusión de los resultados.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN.....	vi
ÍNDICE	viii
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1.Problema general.....	4
1.2.2.Problema específico	4
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1.Objetivo General	4
1.3.2.Objetivos Específicos.....	4
1.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1.Hipótesis general	5
1.4.2.Hipótesis específicas	5
1.5. VARIABLES.....	5
1.5.1.Variable 1	5
1.5.2.Variable 2	5
1.5.3.Operacionalización de variables.....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.7. VIABILIDAD.....	9
1.8. LIMITACIONES	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1. ANTECEDENTES	10
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1.CONTRATO DE TRABAJO	19
2.2.2.FORMA Y PLAZO DE LOS CONTRATOS	38
2.2.3.EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	41
2.2.4.ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO	47
2.2.5.APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	54

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	60
2.4. BASES EPISTÉMICAS	62
CAPÍTULO III.....	64
METODOLOGÍA.....	64
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	64
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	64
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	64
CAPÍTULO IV	67
RESULTADOS	67
4.1. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON APLICACIÓN ESTADÍSTICA MEDIANTE DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIAS, GRÁFICOS	67
4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS	78
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	84
CAPÍTULO V	88
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS	88
5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	89
5.3. APORTE CIENTÍFICO	90
CONCLUSIONES.....	93
SUGERENCIAS.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	99
NOTA BIOGRÁFICA	
ACTA DE DEFENSA DE TESIS	
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE	
POSGRADO	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág
Tabla 01	Análisis documental: el principio de primacía de la realidad	79
Tabla 02	Prestación personal de servicios	80
Tabla 03	Remuneración	81
Tabla 04	Subordinación	82
Tabla 05	Contrato de trabajo	83
Tabla 06	Contrato personal y directa	84
Tabla 07	Concepto de remuneración	85
Tabla 08	De los conceptos que no constituyen remuneración	86
Tabla 09	Horas efectivas de trabajo	87
Tabla 10	Facultades del empleador	88

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 01	Análisis documental: el principio de primacía de la realidad	79
Figura 02	Prestación personal de servicios	80
Figura 03	Remuneración	81
Figura 04	Subordinación	82
Figura 05	Contrato de trabajo	83
Figura 06	Contrato personal y directa	84
Figura 07	Concepto de remuneración	85
Figura 08	De los conceptos que no constituyen remuneración	86
Figura 09	Horas efectivas de trabajo	87
Figura 10	Facultades del empleador	88

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los profundos cambios tecnológicos y económicos producidos en el mundo globalizado en el que vivimos, el neoliberalismo y la entrada en la nueva era del conocimiento han fomentado un fenómeno conocido como la elasticidad o flexibilidad laboral, que radica en el incremento de las actividades laborales del sector terciario conformado por los servicios, en el que al no materializarse el trabajo en bienes tangibles y apropiables requiere la adopción de modalidades de transmisión más sutiles. Así, en diversas latitudes se ha propiciado el desarrollo de las empresas bajo la premisa de que a mayor productividad y competitividad existirán mejores condiciones de vida para la población, mejores salarios, mayor acceso a educación de calidad, igualdad de oportunidad, disminuirse las tasas de mortalidad y pobreza, etc.

La presente investigación se circunscribe al ámbito del Derecho del Trabajo, esfera en la cual se desarrollan las relaciones entre trabajadores y empleadores. En el Perú, las reformas flexibilizadoras se han suscitado principalmente en la década comprendida entre 1990 a 2000 y continúan a la actualidad afectando instituciones jurídicas de gran arraigo tales como la estabilidad laboral absoluta, la reposición en el empleo disminuyendo los beneficios emergentes de la relación laboral propiciando que las empresas y empleadores utilicen nuevas formas de contratación tales como la intermediación y la tercerización laboral. Como bien sabemos, la intermediación laboral es la modalidad

contractual mediante la cual una empresa de intermediación laboral destaca a sus trabajadores a una empresa “usuaria” para que realicen labores temporales, complementarias o especializadas. La tercerización, en cambio, es una figura contractual mediante la cual una empresa “principal”, decide no hacerse cargo de una parte de su proceso productivo o de servicios, y lo delega o encarga a un tercero (la tercerizadora), para que esta se haga cargo de dicho proceso. En el primer caso, lo que importa es el destaque de la mano de obra, en el segundo la ejecución de una obra o servicio; siendo así, en función de la situación descrita el principio de la primacía de la realidad tiene una importante actuación al momento de valorar los medios probatorios que ofrezcan las partes en sede administrativo, judicial o constitucional; que por cierto, muchas veces se ha llegado a establecer la verdadera relación laboral existente entre la empresa usuaria con el trabajador o trabajadores, más no así con las empresas tercerizadoras o de intermediación laboral, menos con empleadores al celebrar contratos de naturaleza civil.

En el Perú, la población al 30 de junio del 2014 asciende a 30´814.175, siendo la Población Económicamente Activa (PEA) 16´142.127. La PEA a su vez se subdivide en 15´655.972 ocupados y 486,155 desempleados.

A pesar de que existe un buen porcentaje de la población económicamente activa ocupada (15´655.972), la legislación laboral solo se aplica en una ínfima proporción, dado que coexisten amplios sectores que válidamente actúan al margen de una relación de dependencia,

como corresponde a quienes se desempeñan como trabajadores independientes, o que realizan trabajo familiar no remunerado, trabajo de hogar o actúan como empleadores.

Esta forma de operar conocida en forma indistinta como " fraude a la ley" o " simulación" se produce al utilizar una norma de cobertura para la contratación del personal consiguiendo de este modo anular y eludir el pago de obligaciones laborales que no le son exigidas al haber efectuado una forma de contratación distinta a la laboral, en manifiesto afán por afianzar su propio crecimiento perjudicando al trabajador en su esfera personal y patrimonial al privarlo del goce los beneficios que le corresponden. Por lo que nuestra legislación vigente la ha recogido como supuesto de desnaturalización en la Ley de Productividad y Competitividad, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 aprobado por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.

Al haberse generalizado estas formas de contratación de trabajadores, tal como resulta comprobable con los procesos que se ventilan en el Poder Judicial, en los cuales los trabajadores buscan tutela jurisdiccional con la declaración de la existencia de una relación jurídica de naturaleza laboral y el reconocimiento de los derechos que emergen de la misma, resulta necesario conocer: ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín - Tarma, 2014?

1.2.2. Problema específico

1. ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?
2. ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?
3. ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín - Tarma, 2014.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Establecer relación entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.
2. Establecer relación entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el

Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

3. Establecer relación entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

1.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.
2. Existe relación significativa entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.
3. Existe relación significativa entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

El principio de la primacía de la realidad

1.5.2. Variable 2

Contrato de trabajo

1.5.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	INSTRUMENTO	
El principio de la primacía de la realidad	Prestación personal de servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Celebra contrato de prestación personal y directa - Cumple en forma personal y directa la jornada laboral - Registra en planilla a los trabajadores. 	3	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental - Guía de observación 	
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe remuneración acordada 	1		
	Subordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple con un horario y jornada de trabajo - Recibe uniformes y otros implementos - Cuenta con un contrato laboral - Conoce las sanciones disciplinarias - Conoce el centro de trabajo - Cumple el horario de trabajo acordado 	6		
Contrato de trabajo	Trabajo personal y directa	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta el trabajo de forma personal y/o tercera persona 	2		
	Concepto de remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe remuneración por servicio prestado 	4		
	De los conceptos que no constituyen remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Fenece por mutuo disenso de las partes - Fenece por Invalidez del trabajador 	2		
	Horas efectivas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple el horario de trabajo pactado 	4		
	Facultades del empleador		<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de naturaleza temporal 		3
			<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de naturaleza accidental 		3
			<ul style="list-style-type: none"> - Contratación para obra o servicio 		3
<ul style="list-style-type: none"> - Contratación bajo varias modalidades 			1		

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La década de los noventa supuso un *boom* de los contratos no laborales tanto en el Sector Privado como en el Público, esto es, la utilización de contratos civiles en “reemplazo” de figuras contractuales laborales. Se puede afirmar que hubo un fenómeno de deslaboralización convencional, una “huida contractual” del Derecho Laboral de auténticos empleadores.

La crisis económica y necesidad de reducir costos laborales, la flexibilidad y desregulación legal, la falta de adecuación de los agentes laborales a los nuevos cambios sociales y económicos, el fenómeno de individualización de las relaciones laborales, la promoción del propio Estado de figuras no laborales –formalización laboral juvenil, tercerización y “creación de contratos de cuarta-quinta”-, así como una deficiente fiscalización estatal, crearon el marco necesario para que las empresas privadas y el Estado utilicen contratos civiles que ocultaban una auténtica relación laboral.

En este contexto, es necesario utilizar una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo, la cual es el principio de primacía de la realidad, de enorme arraigo en la jurisprudencia y los órganos administrativos nacionales. La utilización desmedida de figuras ajenas al Derecho Laboral, ciertamente, ha motivado una respuesta estatal y que se manifiesta en la existencia de reconocimientos expresos del principio de la primacía de la realidad, así como en una mayor fiscalización laboral (Sunafil) y tributaria-laboral (Sunat), y la emisión de resoluciones y sentencias que resuelven sobre la base de este principio.

Como hemos dicho, un número importante un número importante de

empleados celebraron con tratos civiles de locación de servicios con trabajadores contratados (donde el pago era vía “honorarios profesionales” o “rentas de cuarta quita”), cuando debieran haber suscrito un contrato de trabajo, pues los servicios eran subordinados, con la finalidad de evitar el pago de los tributos y beneficios laborales (costo sobrecostos laborales) propias del contrato de trabajo sin dejar de tener en cuenta la consabida estabilidad laboral. Ante ello, si en los hechos se aprecian los elementos esenciales y rasgos de un contrato de trabajo, se estima que realmente existió tal contrato.

Ciertamente, lo expresado no supone que cuando exista una presentación bajo un contrato de colocación de servicios, necesariamente debe considerarse que estamos ante un contrato de trabajo. El análisis debe ser casuístico solamente la aplicación del principio de primacía de la realidad procedería si hay elementos que permiten distinguir claramente que nos encontramos ante un contrato de trabajo.

De allí que llamó la atención analizar la importancia del principio de la primacía de la realidad en el contrato de trabajo, siendo los objetivos específicos de la investigación: estudiar su aspecto general; aplicación del principio de primacía de la realidad (fraudulento empleo de contratos civiles e identificación de ingresos remunerativos); los medios probatorios como elementos para acreditar la realidad de los hechos en sede administrativa, en sede judicial y en sede constitucional.

1.7. VIABILIDAD

Pese a lo complejo de la investigación se cuenta con los siguientes medios:

Doctrina, presente tanto en investigaciones, tratados, libros, monografías y artículos de revista.

Jurisprudencia, presente en sede administrativa, judicial y Constitucional.

Datos empíricos, obtenidos del análisis de casos, encuestas y entrevistas.

Otros datos presentes en el internet, así como en el intercambio de conocimientos (por ejemplo: conferencias, seminarios, mesas redondas, charlas, e-mail).

Es decir, es factible realizar la presente investigación, toda vez que el proyecto cuenta con la posibilidad de acceder a las fuentes de información, como también se cuenta con los recursos económicos y entre otros.

1.8. LIMITACIONES

Accesibilidad para la aplicación de los instrumentos.

Pocas investigaciones relacionadas al tema en cuanto a los antecedentes de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A. Nivel internacional

1. León y Triana, (2012). *Contrato estatal de prestación de servicios y sus efectos como forma de vinculación con el estado*, Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Derecho. Concluyen: Cuando se oculta a través de la Prestación de Servicios una verdadera relación laboral, se vulnera el principio constitucional de primacía de la realidad al darse, la subordinación, la prestación directa del servicio y una remuneración como contraprestación, pudiendo demandarse ante el Contencioso por la existencia innegable de un contrato de realidad. La Normatividad actual vulnera el principio de igualdad dando un trato diferente a dos personas que deberían estar en un contexto similar, por las funciones desarrolladas.

Finalmente el Contrato de Prestación de Servicios, como forma de vinculación con el estado, produce un efecto de alto impacto para la administración que se traduce en fenómenos singulares como las llamadas nóminas paralelas, la violación de principios constitucionales lo que a la postre desencadena una flagrante vulneración de los derechos de los trabajadores, desvirtuando las figuras creadas por la ley en desarrollo de la constitución, como es el caso del empleo temporal, lo cual no tiene asidero jurídico alguno siendo injustificable que se siga haciendo uso inveterado de estas prácticas en materia contractual.

2. Santos, (2010). *Mercado de Trabajo y Flexibilidad Laboral Una perspectiva operativa en Portugal. Universidad de Cádiz*. Tesis para optar grado de Doctor. Objetivo principal fue: desarrollar nuevas perspectivas sobre la relación entre flexibilidad laboral a través del análisis del impacto de diferentes tipos de contratos de trabajo sobre la cohesión interna de los recursos humanos en la forma de su relación de compromiso (commitment) con la organización y de su nivel de satisfacción laboral y de analizar la importancia del concepto de empleabilidad y su influencia como papel de moderación de la relación entre contrato de trabajo y el compromiso y la satisfacción laboral. Concluye: El Contrato de Trabajo presenta una relación con la Satisfacción Laboral, de modo que los trabajadores con contrato de trabajo directamente con la organización (permanente o temporal) presentan una Satisfacción Laboral más elevada que los trabajadores con contrato (permanente o temporal) a través de la Agencia de Trabajo Temporal.

Los empleados contratados a través de la Agencia de Trabajo Temporal con contrato permanente presentan un nivel de satisfacción inferior en comparación con los empleados con contratados permanente con la organización. De este modo, y porque los resultados también evidencian que no se diferencia la satisfacción entre permanentes en la organización y temporales de la Agencia de Trabajo Temporal, la hipótesis es confirmada parcialmente.

3. Orjuela y Moreno, (2012). *La primacía de la realidad en la*

contratación pública laboral-Universidad Cooperativa de Colombia. Concluyen: Para demostrar la relación laboral entre las partes, se requiere que la parte actora pruebe los elementos esenciales de la misma, esto es, que su actividad en la entidad haya sido personal y que por dicha labor haya recibido una remuneración o pago y, además, que en la relación con el empleador existió subordinación o dependencia, situación entendida como aquella facultad que tiene el nominador para exigir al servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

4. Benítez, (2012, p. 464). *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay*- Universidad de Alcalá, Facultad de Derecho. Tesis para optar grado de Doctor. Concluye: Nosotros entendemos que la dispensa de otorgar por escrito ciertos Contratos para Obra o Servicio Determinado abre una infinidad de posibilidades al fraude de ley por parte de los empleadores, pues al trabajador le será difícil probar su antigüedad. La razón es simple, al momento de la formalización del contrato difícilmente las partes pueden conocer la fecha exacta de la finalización de la obra o la prestación, recordemos el carácter incertus quando de esta modalidad.
5. Aguilar, (2013) *Dimensión Constitucional del principio de primacía*. Universidad de Granada. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas. Concluye:

Desde esta perspectiva el desarrollo jurisprudencial del principio de primacía, impulsado por la interacción entre espacios constitucionales expresados a través del diálogo entre tribunales, ofrece una dimensión constitucional, pues permite abrir vías jurídicas (allí donde no existían vías políticas) para reconducir la comprensión de la UE desde el “tradicional pensamiento del Estado” hacia un necesario planteamiento “desde el ciudadano y su sociedad”.

6. Romero, (1994) *Relaciones laborales encubiertas en un Venezuela. Presente y Futuro desde una perspectiva sociológica* en la Universidad de Carabobo. Tesis para optar grado de Doctor. El investigador analiza la figura del fraude o encubrimiento laboral en Venezuela efectuando trabajo de campo con 104 trabajadores como informantes. Su tesis central versa sobre 2 vertientes: 1) preeminencia de la empresa sobre el trabajador bajo formas de contratos simulados y; 2) convivencia de figuras atípicas de simulación con formas tradicionales de contratos laborales, producto de la resistencia que puedan ejercer sobre el particular los sindicatos. En ambos casos estima necesaria la actuación del Estado creando nuevos marcos regulatorios.

En Venezuela, la contratación laboral formal se utiliza para tareas puntuales y de corta duración. Existe mayor exigibilidad del derecho del trabajador que se encuentra contratado bajo la apariencia de contratación de naturaleza civil mercantil que del que se encuentra sin contrato dado que este último no ostenta documento alguno que permita apreciar los indicios de

laboralidad.

Uno de los elementos clave que cautivan en estos contratos atípicos o al margen de la Ley: El énfasis de un respetable ingreso y la sólida creencia de convertirse en "un empresario" sabiendo o no que le están conculcando sus más elementales derechos como trabajador, le hace ver que acepta este tipo de contrato civil mercantil, interioriza la idea de que en el futuro el podrá independizarse y consagrarse como un empresario exitoso.

7. Ermida, Orsatti, Martínez, Retama y Vega, (2009, p.63). *Outsourcing (Tercecerización) Respuestas desde los Trabajadores-México*. Concluyen: el estudio de este tema nos permite afirmar que la subcontratación laboral en México sólo es una forma de simular o encubrir las relaciones laborales entre una empresa beneficiaria y los trabajadores, pues la experiencia derivada de los casos prácticos permite establecer que con la multicitada subcontratación realmente se busca que la empresa beneficiaria no responda por las obligaciones que ante los trabajadores le impone la Ley Federal del Trabajo vigente. Por ello nos parece que los artículos 10, 12, 13, 14 y 15 de la ley laboral vigente, además de los criterios establecidos por el Tribunal Superior de la Federación, indican con claridad a qué empresa competen las obligaciones derivadas de una relación laboral. Por lo tanto, es nuestra conclusión que el introducir el término de la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo sólo traería perjuicios a los derechos de los trabajadores.

B. A nivel nacional

8. Carhuatocto, (2011) *La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral*. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas-Universidad Mayor de San Marcos., Lima. Los objetivos de estudio: **a.** Determinar si la legislación nacional vigente regula adecuadamente la utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito laboral. **b.** Proponer se proscriba expresamente la utilización fraudulenta de la persona jurídica cuando afecte a los trabajadores. Concluye: Identifica las principales instituciones jurídicas a las que se acude en el derecho laboral para desbaratar la utilización fraudulenta de la persona jurídica en perjuicio de los trabajadores. Se destaca para dicho fin el principio de primacía de la realidad y la solidaridad laboral, especialmente aplicado para los casos en aprovechándose de sociedades interpuestas, vinculadas y grupos empresariales se defrauda créditos laborales.

Debemos concluir que la utilización de la persona jurídica en el ámbito laboral, se encuentra parcialmente regulada a través de institutos como el principio de primacía de la realidad, la solidaridad laboral, el carácter persecutorio del crédito laboral y el régimen especial de PYMEs. Sin embargo, también es verdad que existen supuestos aún sin tratamiento normativo ni jurisprudencial suficiente dentro de los cuales se encuentran las relaciones laborales individuales y colectivas en el ámbito de los grupos de empresas, las sociedades vinculadas y la descentralización productiva. Se advierte la necesidad para enfrentar dicha

problemática mediante el reconocimiento legal del personal corporativo y los sindicatos de grupos de empresas, y además enfrentar la necesidad de dar igualdad de trato de condiciones laborales al personal destacado en la empresa principal, perteneciente a una empresa de intermediación o tercerización ubicados en la misma categoría ocupacional que personal de la empresa usuaria. No podemos, dejar de mencionar la necesidad de profundizar estudios sobre la responsabilidad civil por daño moral derivadas de la utilización fraudulenta de la persona jurídica y otros artificios en perjuicio de los trabajadores.

c) Antecedentes jurisprudenciales a nivel nacional

- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

STC N° 2132-2003-AA/TC la labor realizada y el carácter permanente de las mismas definieron la naturaleza de la relación laboral en el caso de un chofer de una municipalidad provincial contratado mediante servicios no personales.

La existencia de un horario de trabajo o de comunicaciones internas dirigidas al prestador del servicio fueron otros datos utilizados por el TC para definir como laborales los casos presentados en los procesos de amparo recaídos en los expedientes 2371-2004-AA/TC (representante comercial que laboro sin contrato vigente y con horario de trabajo) 2565-2005-AA/TC (asistente de recepción) y 1210-2006-AA/TC (policía municipal).

STC N° 10139-2006-AA/TC (iniciada por una digitadora que prestó servicios para una zona franca) el Tribunal encontró memorándums con instrucciones, memorando de felicitación y una comunicación de

horario de trabajo. En este caso indico que "es evidente, entonces, que el desempeño de las labores de la recurrente se efectuó mediante una prestación personal, sujeta a subordinación y observando un horario de trabajo, lo que configura la existencia de una relación laboral, que se corrobora además con el acta de inspección programada del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

La ubicación del cargo "dentro de la jerarquía institucional" de la entidad contratante supuso, además de la existencia de un horario de trabajo, de un certificado de trabajo, de una carne de trabajo y de varios registros de asistencia, la calificación laboral de un jefe de informática en el proceso de amparo recaído en el expediente 4194-2006-AA/TC.

STC N° 4611-2006-AA/TC la demandante era una asistente de logística que presento memorandos en las que su contraparte le solicitaba la justificación de sus inasistencias, que debía cumplir un horario y tipo de vestuario, que recibía viáticos que tenía que rendir cuenta y que, inclusive, alguna vez le encargaron portar la banderola institucional en un evento oficial. Como esto fuera poco tenía carnet de trabajo y constancias que las que se la describía como trabajadora.

STC N° 457-2006-AA/TC 17 personas presentaron un Acta de Inspección del MTPE, constancias de horarios de trabajo, de rol de turnos, memorandos diversos requiriendo justificación de inasistencias, pérdida de bienes, asistencia obligatoria a cursos, fotochecks de trabajo, certificados de capacitación.

Así expuesto pareciera que en el Perú el proceso de amparo resulta una vía paralela -ya hasta más beneficiosa- para llevar a discusión la

naturaleza de la prestación de servicios realizada, dado que, a diferencia de lo previsto en la legislación laboral, una sentencia declarada fundada supone la reposición en el puesto de trabajo perdido. Empero, para resolver un caso de primacía de la realidad, el Tribunal asume competencia solamente cuando se alega la existencia de un despido arbitrario o encausado.

- SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido los siguientes criterios:

Casación 765-97 (publicada en la página 4463 del cuadernillo de Casaciones del Diario Oficial el peruano) la Corte entiende laboral una relación civil en la cual observo que existía prestación desempeñada en forma personal y exclusiva, había horario de trabajo y un documento que dispuso unilateralmente una asignación de funciones diferente al objeto del contrato civil, lo cual califico como propio de una relación de subordinación.

En la relación contractual resuelta en la Casación 2451-97 (página 4794) se observó que se habían fijado los días de trabajo y descanso, el pago de alojamiento, alimentación e implementos de seguridad, lo cual califica para la Corte como condiciones de prestación de trabajo. Además, las labores se realizaban en la sede de la contraparte (una empresa minera).

Aquí cabe resaltar que existen sentencias que proclaman la inaplicación del principio de primacía de la realidad cuando existe una

ley especial que expresamente consagre la exclusión de la prestación del servicio del Derecho Laboral. Así lo definió la Corte Suprema en las Casaciones Nro. 1198-97 (p.6964) y 22016 (p.6968). si bien esta posición fue modificada mediante Casación Nro. 1344-2000(p. 7662), caso en el cual el principio de primacía prevaleció frente al texto de la ley, rápidamente se asumió la primera posición con la Casación Nro. 73-2005 (p. 16661).

En el mismo sentido, la Corte Suprema señaló en otras sentencias que no procede revisar vía casación la inaplicación del principio de primacía de la realidad pues ello supone una nueva revisión de los hechos: casaciones Nro. 933-03 (p. 13367) y 753-2006 (p. 19434).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONTRATO DE TRABAJO

Rueda, et al. (2011), sustentan: “El contrato de trabajo es el que liga al trabajador que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominado empleador o empresario. El contrato de trabajo se configura con la existencia de los denominados elementos esenciales que son: la prestación personal de servicios, de pago de una remuneración elemento determinante, la existencia de subordinación. En todos aquellos casos, en los cuales los tres elementos mencionados estén presentes, existirá un contrato de trabajo y se estará configurando una relación laboral”.

La Constitución Política, (1993) en el artículo 2, contiene un catálogo de derechos fundamentales, dentro del cual no se

encuentra el derecho al libre ejercicio de la profesión taxativamente enumerado; sin embargo, sobre este tema el Tribunal Constitucional en la STC N° 02235-2004-AA/TC, fundamento 2, párrafo segundo estableció “[...] Que el derecho al libre ejercicio de la profesión es uno de aquellos derechos que forma parte del contenido de otro. En concreto, del derecho a la libertad de trabajo, reconocido en el artículo 2 inciso 15, de la Constitución. Como tal, garantiza que una persona puede ejercer libremente profesión para la cual se ha formado, como medio de realización personal”.

En efecto, el inciso 15 del artículo 2º de la Constitución prevé que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley; asimismo mediante la STC N° 0008-2003 AI/TC, el Tribunal sostuvo que la libertad de trabajo “[...] se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad autodeterminativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público”.

Sin embargo, todo derecho es pasible de ostentar límites. Al respecto, del artículo 2º, inciso 24, literal a) de nuestra Constitución, se desprende que toda limitación a un derecho fundamental debe provenir de una ley. Así también la

Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 32, inciso 2, contempla que “[...] Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática”; y en su artículo 30 sostiene que “Las restricciones permitidas, de acuerdo con ésta Convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a las leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas”. Landa y Velazco (2013).

Originariamente el contrato de trabajo, y consecuentemente las relaciones obrero-patrón se regulaban en el Código Civil, siendo que el apartamiento de dicho ámbito de regulación se debe precisamente a la preocupación por los abusos y trato inhumano que se le infringía al trabajador de ese entonces. Situación que podemos advertir en una forma de contratación del siglo XIX y XX en la cual la autonomía de la voluntad del trabajador - preferentemente indígena y analfabeto- se mantenía cautiva como señala el Historiador del Derecho Carlos Ramos Núñez. Por lo que a efectos de entender la naturaleza sui generis del contrato laboral debemos precisar su vinculación con el acto jurídico y su deslinde con el contrato en general.

En Art. 140 y siguientes del Código Civil vigente se concibe al acto jurídico como toda manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas, siendo que para su validez se requiere agente capaz, objeto física y

jurídicamente posible, fin lícito y observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad. Así, dentro del acto jurídico pueden comprenderse tantos aquellos actos jurídicos patrimoniales como extrapatrimoniales. Como puede apreciarse, la manifestación de voluntad, resulta un elemento indispensable para la configuración del acto jurídico en general.

La fuente fundamental de las obligaciones jurídicas patrimoniales es el contrato, el cual, en sus inicios, propiciaba que las partes pudiesen libremente determinar su contenido y su ámbito. En tal contexto, se suscitaron excesos no solo en el ejercicio de la propiedad y otras instituciones jurídicas de corte patrimonial, sino fundamentalmente se afectaba al ser humano, al imponerse al trabajador- parte hipo suficiente- de la relación laboral condiciones de trabajo lesivas tales como laborar en prolongados horarios de trabajo, bajo ambientes hostiles, precarios y sin la menor protección de su salud e integridad psicofísica.

Con las Constituciones del siglo XX de Weimar en Alemania y Queretano en México surge la preocupación por el interés colectivo y se propicia la redención del trabajador explotado, cuestionando la regulación de las relaciones laborales por el derecho Civil. Con el surgimiento del derecho laboral, como rama autónoma del Derecho, se evaluaron instituciones jurídicas tales como el contrato de trabajo, y las relaciones jurídicas laborales; desarrollaron principios propios de protección, tales como la estabilidad laboral, el in dubio pro operario, la

irrenunciabilidad de derechos, etc. y se advierten particularidades tales como la novación, tendencia a la perpetuidad, orden público, constante transformación y vigencia de los derechos.

¿CÓMO DISTINGUIR EL CONTRATO LABORAL DE OTROS CONTRATOS?

En primer lugar, por la utilización en mayor o menor medida del Principio de la Autonomía de la Voluntad. En los contratos civiles, ambas partes contratantes se encuentran en igualdad de posiciones para establecer derechos y obligaciones, por lo que la fuente fundamental de su regulación resulta de carácter endógeno: el Principio de Autonomía de la voluntad de las partes, salvo que los acuerdos contravengan normas de carácter imperativo, tal como prescribe el artículo 1354° del Código Civil vigente.

Mientras que en los contratos laborales no existe equidad real pues el trabajador ostenta una posición hipo suficiente frente al empleador al momento de la suscripción y en mayor medida en la ejecución de su labor, por lo que se ha previsto que en éstos contratos las fuentes de regulación son de naturaleza exógena o heterónoma; es por tal razón que a éste contrato se le concibe como "normado" o "socializado" dado que al imponer sustanciales limitaciones a la autonomía de la voluntad de las partes, impidió la disolución de las primeras normas proteccionistas del trabajo en una magma ético-jurídico.

Mariola Serrano Argueso estima que "la fuente heterónoma por

excelencia es la ley, que puede ser dispositiva o imponerse imperativamente a los destinatarios con carácter absoluto-normas imperativas de carácter absoluto-o limitarse a establecer mínimos de naturaleza relativa y mejorable por la autonomía de la voluntad...”.

En segundo, lugar puede distinguirse también del contrato civil en la medida que no se aplica la regla civilista clásica de que lo nulo no produce ningún efecto, pues si bien se establece la nulidad del contrato de trabajo, ello surte efectos ex nunc, desde el momento de su declaración hacia el futuro y no ex tunc hacia el pasado. Es decir, que al haberse efectivizado la prestación de trabajo no opera la rescisión laboral, sino que se acepta la relación laboral de facto pese a su origen viciado. No obstante, existen excepciones a esta regla general cuando: *i)* no existió acuerdo sobre la creación de la relación laboral; *ii)* ante lesión grave de la ley o de las buenas costumbres; si el vicio se debe a la infracción de una ley que protege al trabajador el empresario no puede reclamar derecho alguno.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL

Mariola Serrano Argueso, refiere que en determinadas situaciones la relación jurídica laboral puede nacer, al margen del contrato de trabajo (...) lo que no obsta a que se le atribuya a este el carácter de fuente principal de nacimiento de la relación jurídico laboral. Así esta nota distintiva la utiliza un sector de la doctrina a efectos cuestionar la utilidad del contrato de trabajo como fuente originaria de las relaciones laborales.

En la Constitución Política del Estado de 1993 se utiliza el término "relación laboral" a efectos de referirse a la vinculación existente entre trabajador y empleador, tal como es de apreciarse en los artículos 23º y 26º. Mientras que en el Artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se precisa el término "contrato de trabajo".

Sin embargo, cabe señalar que ambas situaciones "contrato de trabajo" "relación laboral" no son excluyentes sino complementarias sobre todo ahora que proliferan los contratos atípicos y adquiere fuerza el trabajo autónomo e independiente. El profesor Jorge Rendón Vásquez, advierte un doble significado de la expresión contrato de trabajo: *i)* como un acuerdo a través del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de manera dependiente del empleador, quien por ello queda comprometido al pago de una remuneración, en tal sentido considera al contrato de trabajo como "una determinada clase de acto jurídico"; y, además como el acto jurídico fundamental sobre el cual reposa gran parte del sistema económico del país; y. *ii)* como un conjunto de relaciones de carácter obligacional, derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación laboral.

**EL CONTRATO DE TRABAJO COMO FUENTE ORIGINARIA
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

El contrato de trabajo da nacimiento a una relación laboral que tratara de perpetuarse en el tiempo por el tracto sucesivo, la calificación efectiva individual del trabajador es contractual.

Para Pérez, (1954) el contrato de trabajo resulta un "acuerdo expreso o tácito por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otras (ajenidad) bajo dependencia a cambio de una retribución".

De dicha definición podemos extraer dos aspectos: 1) establece la posibilidad de que el contrato laboral pueda ser consensual, es decir basta el acuerdo de voluntades para que el contrato se perfeccione y produzca efectos. Sin embargo, dicho principio no rige en forma absoluta dado que algunos contratos deben observar una forma determinada para su perfeccionamiento. Verbigracia los contratos temporales o modales. Además, destaca la ajenidad como un aspecto distintivo del trabajador dependiente.

Ortiz, (1999), otro exponente del derecho español, coincide en resaltar la condición de ajenidad, al definir el contrato laboral, preciso los elementos distintivos de la relación laboral, tales como el trabajo personal, subordinado y la retribución (salario).

En la doctrina nacional, Gómez, (2000), refiere que el contrato es "...el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores, a cambio de una retribución elevada, a idéntica protección fundamental".

La protección fundamental a la que se hace referencia, propicia

que al contrato se le conciba como "normado" y con alto grado de protección al trabajador.

FUNCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Ortiz, coincide con el profesor Jorge Rendón Vásquez al destacar la función del contrato de trabajo: Como CONSTITUTIVA del vínculo jurídico entre las partes y REGULADORA NORMATIVA de dos aspectos:

- a. Determinación de los derechos y deberes recíprocos que a su vez dan contenido a las condiciones de trabajo previamente señaladas en la ley;

El contrato se encargará de señalar el status a fin de que las partes conozcan por el carácter conmutativo, las especificaciones, derechos y obligaciones.

- b. Cuidar jurídicamente que ambas partes respeten dichas condiciones de trabajo al vincularse entre sí previéndose las consecuencias jurídicas de un eventual incumplimiento de cualquiera de ellas, bien por desconocimiento de derechos o por incumplimiento de tales obligaciones, señalándose en la norma la sanción correspondiente: el pago de la indemnización o la preinstalación o la rescisión justificada.

El contrato es una herramienta legal que tiene la propiedad de establecer las condiciones a través de las cuales se ejecutara la labor ajena. Ante su trasgresión la parte afectada puede solicitar la tutela jurisdiccional para reclamar la modificación o rescisión (lado patronal) o su restitución y demás derechos dimanantes (lado laboral).

LA RELACIÓN LABORAL COMO EJECUCIÓN DEL CONTRATO

Sea cual fuere la denominación y prestación los contratos tendrán que confrontarse con la legalidad existente, con los numerosos indicios que se presentan (comportamientos de las partes en la ejecución de la labor: del lado del empleador, otorgando labores indebidas de una prestación de una prestación subordinada induciendo a pensar que estamos frente a una prestación protegida; del lado del trabajador ejecutando misiones que están vinculadas con la organización de la empresa y la fuerza laboral empleada en su interior); la entrega al trabajador de bienes y servicios para la ejecución para su misión, el carácter exclusivo de la prestación: el control de la labor del servidor; la prestación de la labor real en el interior de la empresa.

EI OBJETO Y LA CAUSA DEL CONTRATO

El objeto del contrato de trabajo resulta la actividad del trabajador, su hacer, el trabajo que este realiza al estar a disposición del patrón para prestar su trabajo. Mientras que la causa tiene una respuesta más compleja y es "ceder en forma constante, permanente y remunerada los frutos".

La causa pertenece a un segundo plano del consentimiento ya que consiste en un porque, un objetivo, una razón, que, en definitiva, refleja el interés de los intervinientes en el contrato "(...) la relación laboral no incluye la causa en el sentido antes acotado porque la equivalencia de prestaciones no es subjetiva

sino objetiva, a causa de las novaciones cíclicas”.

En materia laboral la disposición del trabajador hacia el empleador, así como el tracto sucesivo de su contrato orientado hacia el futuro, posibilita la realización de las labores que sean convenientes “(...) hoy en día la polivalencia laboral” hace que sea incompatible asimilar este con las actividades específicas de las contrataciones de naturaleza civil o comercial.

LA PRESUNCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997, p.1) en el Art. 4 de la se establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...". Esta presunción favorece la actividad probatoria del hecho presumido correspondiendo en cambio a quien discrepe con la existencia del contrato de trabajo, probar que se trata de uno de otra naturaleza y, en su caso, si aceptando la existencia de aquel sostenga que se trata de uno de plazo determinado.

También permite esclarecer cuando ha existido fraude a la ley laboral, alcanzando así protección al carácter irrenunciable de los derechos que emanan de la relación laboral de acuerdo a la Constitución Política. Protección que permite enfrentar de alguna manera, los mecanismos utilizados por las tendencias neoliberales en las nuevas formas de organizar la producción y que buscan imponer la flexibilidad en las relaciones de trabajo.

ELEMENTOS DISTINTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Este acuerdo voluntario entre trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser persona natural o jurídica) en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. De lo antes acotado podemos extraer que fundamentalmente debe existir: i) prestación personal, la exclusividad o cuasi exclusividad de la misma, la continuidad de la labor, la principalidad de la prestación económica y la existencia o no del riesgo empresarial del prestador.

A) PRESTACIÓN DEL TRABAJO EN FORMA DIRECTA Y PERSONAL

La fuerza laboral que se pone al servicio del empleador debe ser prestada en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. Se entiende que la prestación que se realiza es para fines lícitos y existe la presunción "tácita" que el empleador cumple con lo dispuesto por la Constitución del Estado en su Art. 2º, inc.14, por lo cual requiere los servicios de gente a laborar en tareas permitidas por la ley.

Además, para tener derecho a la mayor parte de los beneficios propios de la legislación laboral la prestación debe producirse por lo menos 4 horas al día o su promedio equivalente en una semana conforme lo dispone el Art. 55 Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo y Art. 4 del Decreto Legislativo N° 650.

B) CONTRAPRESTACION REMUNERATIVA

Etimológicamente proviene de la voz latina *salarius*, que significa sal, que antiguamente se utilizaba como compensación al trabajo realizado por determinada persona al servicio de otra; entendiéndose en la actualidad como retribución que el trabajador recibe por su trabajo, es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compra venta.

En nuestra legislación se define como el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

C) LA DEPENDENCIA COMO ELEMENTO DISTINTIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de referirnos a este elemento es preciso hacer algunas diferencias de lo que entendemos por dependencia, subordinación y vínculo. La dependencia se entiende como "...una prestación de servicios dentro del ámbito organizacional y dirección de la otra persona" y en la posición de Guillermo Cabanellas resulta un término más amplio y flexible a fin de establecer el elemento determinante de toda relación laboral.

La subordinación, cuyas locuciones latinas ***sub-ordinare*** significan "poner debajo", implica que el trabajador se coloca bajo las órdenes del empleador y se somete en lo relativo a su trabajo. Para Costa Ferrari la subordinación implica ***"la facultad del empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses,***

mediante la potestad que se reserva, siempre encuadrada dentro de la ley, de dirigir, ordenar y controlar".

Implica así mismo, que el principal pueda disponer de sus servicios dentro de los límites fijados por la ley, el contrato y eventualmente por los usos establecidos. De éste elemento se generan *los poderes o facultades del empleador que no son absolutos o irrestrictos*, pues se encuentran limitados por la ley, el contrato colectivo e individual de trabajo, la doctrina y también el reglamento interno.

Se manifiestan dos ámbitos distintos respecto a la subordinación: **ÁMBITO NEGATIVO**, que se refiere al sometimiento ciego, sin razones o condiciones; el que no busca el bien a la persona sino su utilidad; mientras que el **ÁMBITO POSITIVO**, busca valores más elevados, la preservación del orden jurídico, el sometimiento razonado a las normas de derecho, como condición sin la cual cualquier actividad es inútil, por lo tanto, adquiere un carácter dignificador del ser humano.

Por último, el vínculo jurídico se entiende como ***"...la existencia de un derecho a favor del empleador, quien determina de acuerdo a sus necesidades o a las que tiene la empresa establecer la capacidad de dirección, fijando al trabajador el modo, lugar, forma, condición y tiempo de la prestación de servicios y por otro lado; una obligación del trabajador de acatar dichas obligaciones"***.

Así, en nuestro ordenamiento jurídico, la "subordinación" se ha empleado para determinar si existe contrato o si en su defecto

nos encontramos ante uno de locación de servicios, de obra, de sociedad, de comisión mercantil, etc.

El artículo 9o de la Ley de Productividad y Competitividad laboral desarrolla los poderes que enmarca la subordinación tales como el poder de organización y dirección, poder de controlar y fiscalizar y el poder disciplinario.

2.2.2. LA RELACION LABORAL

En la doctrina encontramos tres formas de subordinación: económica, técnica y jurídica.

La **SUBORDINACIÓN ECONÓMICA** consiste en que la prestación de servicios que brinda el trabajador a la empresa o al empleador se realiza a cambio de una remuneración que por lo menos satisfaga sus necesidades primordiales. Para Enrique Arias Gubert, la separación del trabajador de los medios técnicos constituye las condiciones objetivas de existencia del trabajo. Esta separación condiciona la dependencia económica.

La **SUBORDINACIÓN JURÍDICA**, entendida por Sanguinetti Raymond como *"un poder, facultad o vínculo jurídico"* previo al que se refiere hace titular al tercero; planteando la distinción del trabajo autónomo del dependiente en base a este supuesto. La subordinación del trabajador implica la existencia de un derecho a favor del empleador, quien determina de acuerdo a sus necesidades o a las que tiene la empresa establecer la capacidad de dirección, fijando al trabajador el modo, lugar, forma, condición y tiempo de la prestación de servicios y por otro lado una obligación del trabajador de acatar dichas obligaciones

impuestas dentro de los límites fijados por la ley, el contrato y eventualmente por los usos establecidos.

A criterio del maestro Guillermo Cabanellas, implica el "**estado de limitación de la autonomía**" del trabajador al cual se encuentra sometido durante la relación laboral. Mientras que Capón Filas lo reconoce como una facultad que tiene el empleador de organizar la empresa y la potestad disciplinaria que marca la nota distintiva de la dependencia.

Por último la **SUBORDINACIÓN o DEPENDENCIA TÉCNICA**, quizá la menos desarrollada por la doctrina cobra importancia para el profesor argentino Enrique Arias Gubert, quien la redefine como la "separación de la fuerza de trabajo del instrumento y naturaleza" propugnando su adhesión a esta forma de dependencia para delimitar los alcances entre el trabajo autónomo y dependiente pues entiende que si la doctrina de los países latinos hace énfasis en la dependencia económica (por su concepción contractualista) y la de los países germánicos hace eje en la dependencia jurídica (por su concepción estatutaria).

Es necesario rescatar "el modo de producirse la apropiación del excedente" en el interior mismo del sistema de producción. La separación entre fuerza de trabajo y medios de producción producen la hiposuficiencia que, a su vez, crea (regulada o no) la dependencia respecto del poder de otro. Una no puede ser explicada sin la otra. Pero si realmente queremos buscar una línea de demarcación entre el trabajo autónomo y el trabajo

dependiente, debemos ir a la relación verdadera de la fuerza de trabajo con los medios de producción. Si la fuerza de trabajo está separada de los medios de producción aptos para la reproducción de la existencia, tenemos trabajo dependiente, y todas las manifestaciones de la hiposuficiencia y de la sujeción al poder, aún oculta o irregular van a existir en la relación.

Verbigracia, Z resulta ser propietario de un prestigioso estudio fotográfico, decide abrir otras agencias con la finalidad de incrementar sus ventas, sin embargo el generar establecimientos anexos grava excesivamente sus utilidades para efectos de tributar ante la SUNAT y asumir cargas laborales por lo que constituye indirectamente a través de X uno de sus dependientes -en la práctica- otro negocio del mismo rubro donde X aparece como propietario y trabajador autónomo, que facilita los insumos a Z. En este caso conforme a la teoría de Alonso Olea sobre la apropiación originaria o derivada de los frutos del trabajo como criterio de demarcación; si bien X percibe originariamente los frutos es Z quien, utilizando la misma fuerza de trabajo, ha eliminado las pérdidas y asegurado una renta para sí mismo. Por lo que podemos decir en esta parte que si bien X es un trabajador autónomo en la práctica no lo es porque dependen económicamente de Z para que abonen sus salarios además que no es propietario de todos los medios de producción "para el logro de sus fines" solo de la fuerza de trabajo, por lo que en este caso el empleador es Z y trabajador es X se sujetan a las reglas del derecho laboral. En conclusión, en este acápite

la subordinación no solo determina la sujeción de las partes para la ejecución de la labor, sino que además tiene que ver con la organización de la empresa y la verificación del resultado a cargo de este último y la permanencia de la empresa. Esta forma de subordinación en España se entiende por "ajenidad" lo que ha ayudado a distinguir una relación propiamente laboral de otras de distinta naturaleza.

OTROS ELEMENTOS A UTILIZARSE PARA DISTINGUIR AL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

La jurisprudencia española, ha manifestado en varios fallos comentados por Antonio Martín Valverde que "sin perjuicio de la libertad de horario, o lugar de trabajo para que una labor aparentemente desempeñada como trabajador autónomo se reputa como contrato de trabajo se requiere que sea programada por parte del empresario y no por parte del colaborador externo; cuando el trabajo se fracciona en actos del trabajo la programación del trabajo por parte del empresario suele manifestarse en que el colaborador externo debe aceptar la realización del acto de trabajo encargado. Es decir, pese que no se sujeta el trabajador a una jornada de trabajo ordinaria si lo hace respecto a los encargos que le solicite el empresario.

A) Exclusividad. Para Capón Filas resulta ***"el elemento del contrato de trabajo que impone al trabajador la obligación de poner su capacidad laboral a servicio de un solo empleador..."***. Existe la prohibición de prestar servicios simultáneos o sucesivos a más de un empleador,

toda vez que ello afecta fundamentalmente su deber de diligencia y fidelidad.

- B) Continuidad.** Permanencia en el tiempo de una situación “(...) la relación de empleo es de naturaleza continua, salvo situaciones sumamente especiales que deben ser taxativamente enumeradas y normadas precisamente para evitar la explotación de los trabajadores.

LOS VICIOS Y LA NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para Serrano Argueso la existencia de vicios en los contratos regulados por el Código Civil se produce la nulidad o anulabilidad, propiciando que los efectos no existan para las partes. Empero en el Derecho del Trabajo la situación resulta distinta dado que la nulidad del contrato de trabajo solo surte efectos ex nunc, desde el momento de su declaración hacia el futuro y no ex tunc hacia el pasado, convalidándose ciertos de los efectos del contrato producidos antes de la declaración de nulidad como si se tratase de un contrato eficaz, siempre y cuando la voluntad del trabajador se produzca de buena fe y conforme al Derecho.

Los vicios hacen que el contrato pueda ser impugnado o declarado nulo, solo si no se hubiera laborado. En cambio, habiéndose efectivizado la prestación de trabajo desde la época de Weimar se acepta la relación laboral de facto, siendo aplicables los principios de la legislación laboral pese a tener un origen viciado, por lo que no procede la rescisión laboral. No obstante, existen excepciones cuándo: 1) no existió acuerdo

sobre la creación de la relación laboral; 2) ante lesión grave de la ley o de las buenas costumbres; si el vicio se debe a la infracción de una ley que protege al trabajador el empresario no puede reclamar derecho alguno.

2.2.2. FORMA Y PLAZO DE LOS CONTRATOS

Al respecto, Gregorio, et al. (2011, 133):

Artículo 49º. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que, la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna:

CONCORDANCIA:

Const. 1993. : Arts. 2º, incs. 14) y 15), 24º, 26º, 27º y 28º

TUO.D. Leg. Nº728 -D.S. Nº 003-97-TR : Art. 4º

D. Leg. Nº 713 : Art. 12º

C.N.A. : Art. 62º

L.G.S. : Art. 303º

Trabajo personal y directa

Artículo 5º. Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que,

dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

CONCORDANCIA:

Const. 1993 : Art. 2º, Incs. 15) y 1

Concepto de Remuneración

Artículo 6º. Constituye remuneración para todo efecto legal el Integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma; o denominación que se le debe, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada: en credo o preparada y las sumas que por tal concepto; abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena.

CONCORDANCIA:

Const. 1993. : Arts. 24º y 25º,

TUO.D. Leg. N°728 -D.S. N° 003-97-TR : Art. 6º y 7º

D. Leg. N° 650 : Arts. 9º y 16º

C.N.A. : Arts. 59º, 60º y 62º

De los conceptos que no constituyen

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

CONCORDANCIA:

Const. 1993. : Arts. 24º y 25º,

D. Leg. N° 650 (C.T.S) : Arts. 19º y 20º

Horas efectivas ale trabajo

Artículo. 8°. En las normas legales o convencionales y, en general en los *instrumentos relativos a remuneraciones*, estas *podrán ser expresadas por hora efectiva* de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual entre siete quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas **en la** jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por periodo anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

CONCORDANCIA:

Const. 1993 : Arts. 22°, 23°, 24° y 25°

Facultades del empleador

Artículo 9°. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección su empleador, el cual tiene facultades para normar **reglamentariamente, las labores, dictar** las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad,

cualquier, infracción o *incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador*.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar; turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de **las** labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro **de trabajo**.

CONCORDANCIA:

Const. 1993 : Arts. 22º al 27º

C.N.A. : Arts. 22º, 51º y 53º

D. Leg. Nº 713 : Arts. 10º, 11º y 14º

2.2.3. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Según, Bardales y Quispe, (2009, p.123), “El principio de primacía de la realidad es una de las reglas rectoras o líneas directrices que informan la elaboración de las normas de carácter laboral. Además, este principio se constituye en fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, mediante su interpretación y aplicación.

Siendo ello así, para algunos este principio es aquel instrumento procesal que deben utilizar los magistrados al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral o constitucional, cuando en un caso en concreto existe discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales”.

Para Orjuela y Moreno, (2012), “El principio de la primacía de la realidad sobre lo formal nos protege de abusos frente a

modalidades contractuales, al determinar que la realidad de los hechos prevalece sobre la apariencia contractual, porque lo que interesa es lo que sucede en la práctica, más de lo que las partes hayan convenido o establecido en documento”.

En un estadio de Derecho como el nuestro, se encuentra enmarcada dentro del Derecho Laboral, el principio de primacía de la realidad, el cual es entendido como aquel principio que se dicta para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Por ello lo característico de dicho principio es que se tome en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

En ese sentido, se debe de resaltar que no importa la autonomía de la voluntad que se plasmó en el contrato, sino debida demostración de la realidad que se desarrolla en la relación entre trabajador y empleador, dejando muchas veces en claro que a pesar de que ambas partes expresan sus voluntades en un contrato, la realidad es otra, por lo que, al partir de ella, se van a configurar efectos jurídicos. Como ejemplo de la premisa expuesta, muchas veces se tiene el caso en el que un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de este.

Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos,

en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas en las que puede presentarse, a saber:

- Para determinar la existencia de un contrato de trabajo. Se deberá analizar si existen los tres elementos del mismo en los hechos, es decir, si aparecen la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.
- Para determinar si se ha desnaturalizado un contrato de locación de servicios pues con ellos se trata de evitar los costos laborales de contribuciones a la seguridad social o los pagos de beneficios sociales. En tales casos no debe existir forma alguna de subordinación, pues de si aparecer se estaría frente a una relación laboral por primacía de la realidad. El Tribunal Constitucional ha señalado que deben darse las siguientes consideraciones:
 - a.** Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que esta se ejecuta.
 - b.** Integración de la demandante en la estructura organizacional de la sociedad.
 - c.** La prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado.
 - d.** La prestación fue de cierta duración y continuidad.
 - e.** Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio.
 - f.** Pago de remuneración a la demandante.
 - g.** Reconocimiento de derechos laborales tales como las

vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. (Sentencia al Expediente N° 02069-2009-PA/TC)

- Para el caso del trabajo de sobretiempo, también llamado de horas extras. De existir una prestación de servicios fuera del horario determinado de trabajo sin que se deje constancia de ello, se entenderá que se ha otorgado en forma tácita, salvo que se demuestre lo contrario de manera objetiva y razonable. (Decreto Supremo N° 004-2006)
- García, (2010, p. 38) “Para el caso de los trabajadores de confianza y de dirección es menester que el empleador comunique efectivamente a los trabajadores que desempeñan cargos de la naturaleza y alcance de los mismos pues de lo contrario predomina el concepto de primacía de la realidad ante la ausencia de comunicación efectiva, aunque hay que dejar en claro que las nociones de confianza y de dirección se formulan en función del cargo y dirigidos a él y no a la persona del trabajador”.
- Para la determinación de los ingresos de los trabajadores. Es práctica común que se pague dinero fuera de planillas porque se pretende evitar el cálculo de beneficios con una cifra mayor que generara mayores costos laborales para el empleador. Por primacía de la realidad, las planillas deberán revisarse para que el monto total sea el que sea sujeto de cálculo, lo que suele suceder en el contexto de un proceso laboral.

- En el caso de las modalidades formativas laborales, se sabe que no hay relación laboral, pero puede suceder que se emplee esta figura precisamente para evitar la existencia de la relación laboral. Empero, si se produce falta de capacitación pates el trabajo o si se produce exceso en el tiempo de la modalidad resulta evidente que, al aplicar el concepto de primacía de la realidad, es evidente que si se trata de una relación laboral.
- En el caso de las inspecciones laborales, la visita en sí misma plantea la aplicación dinámica del principio de primacía de la realidad porque determinará las reales condiciones en las que se presentan los servicios, así como la congruencia con los tipos de contrato laboral que se estipularon y se dan de verdad.

El principio mencionado lo encontramos resaltado en el EXP. N.º 04691 -2006-PA/TC, el cual se encuentra definido de la siguiente manera, "En el caso autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada."

Limas, (2013) dice: "Se señala indebidamente que la sola demostración de una prestación personal de servicios hace presumir la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado, obviando que el principio de primacía de la realidad exige que se demuestre la existencia de contraprestación económica y subordinación, tal como lo requiere el artículo 4 del TUO de la Ley de Fomento del Empleo D.S. N° 003-97-TR. De lo expuesto, podemos concluir que la nueva ley procesal del trabajo presenta aspectos beneficiosos, sin embargo, no podemos perder de vista aquellos puntos que aún se encuentran pendientes de precisar pues pueden ser fuente de futuros conflictos".

Romero, (2004) según el Art. 53. de la Constitución colombiana de 1991 "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tomará en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la

mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

2.2.4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

STC Exp. N° 0008-2005 PI/TC (2008), citado en Ruíz, (2013, p.105) “Los elementos típicos del Contrato de Trabajo, como ya se ha mencionado, sumado al hecho que las labores prestadas constituyen actividades propias de la empresa empleadora. Determinan, en primer lugar, la existencia de un Contrato de Trabajo a plazo indeterminado y, en segundo lugar, que, en dicha relación laboral, necesariamente, debe existir causalidad para su extensión”.

La existencia de estos elementos esenciales que caracterizan al contrato de trabajo, radica en el hecho que se refleje en la realidad. De no presentarse estos elementos esenciales, no nos encontraremos ante un contrato de trabajo.

Anacleto, (2007) citado en Ruíz, (2013, p. 105) “De esta manera, la presencia de estos elementos en una relación laboral determinada cumple una doble función: en primer lugar, para presumir que estamos ante un vínculo de naturaleza laboral; en segundo lugar, para que la legislación otorgue su protección o

gradúe sus beneficios. En nuestro ordenamiento se presume, salvo prueba en contrario, que, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, existe un Contrato de Trabajo indeterminado, el cual no se encuentra sujeto a formalidades, por lo que su celebración podrá realizarse por escrito o en forma verbal. En tal sentido se da a conocer un análisis pormenorizado de cada uno de estos elementos típicos.

a. Prestación personal

En relación a este primer elemento, es necesario partir mencionando que se trata de una obligación del trabajador surgida, como ya se explicó, de la celebración del Contrato de Trabajo. Una obligación que se materializa con la puesta a disposición que hace el trabajador de sus servicios al empleador. Como se puede notar, el elemento de prestación personal significa para el empleador el derecho que adquiere, y para el trabajador la obligación que asume.

Tal como se dijo anteriormente, este elemento solo es realizable por una persona física, ahora en la relación laboral, lo importante de la prestación personal, no es la obtención de los resultados, sino su prestación por sí misma. Es decir, para determinar la existencia de una relación laboral no se debe esperar los resultados de la actividad realizada, sino que es la realización de dicha actividad la obligación que surge para el trabajador. Dicho en otros términos “el trabajador promete ya no un resultado, sino su fuerza de trabajo (...). Es lógico que esa fuerza de trabajo se oriente a menudo hacia la

obtención de un resultado. Pero este último ha de alcanzarse según las directivas o las órdenes del empleador, (...) sobre el empleador o principal recae, en definitiva, la responsabilidad del resultado (...). Citado en Ruíz, (2013, p. 106).

Para Sanguineti, (1996, p.424), la prestación de servicios personales es: “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa la cual es indispensable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma”. Es decir, la prestación de servicios que fluye de un Contrato de Trabajo es personal –intuitu personae– y no puede ser delegada a un tercero.

Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros, salvo el caso del trabajo familiar.

Un tema que no es muy mencionado, pero sin duda de suma importancia, es la “característica de especificidad” de este elemento.

No se podría tratar de un Contrato de Trabajo, aquel en el cual no se determina en qué consistirá la actividad a realizar por parte del trabajador, sino que por el contrario se haga una mención genérica e indeterminada de la misma. Es por ello que al momento de la celebración del Contrato de Trabajo la actividad a ser realizada debe ser específica, con lo cual se

evitará que un empleador contrate a un trabajador para la realización de actividades que deberían ser remuneradas con un mayor monto o a ser obligado a realizar actividades para las cuales no es apto.

b. Remuneración

El Contrato de Trabajo al ser uno por cuenta ajena, el trabajador (deudor del servicio) ofrece su trabajo a un tercero (trabajador), quien a cambio de esa puesta a disposición está obligado al pago de una retribución, la cual se denomina remuneración, que consiste –según el artículo 6 de la Ley Procesal del Código Laboral (LPCL).

Castillo, Abal y Sánchez, (2007) “en el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios prestados”, y que además por ser un contrato de tracto sucesivo, la remuneración no se agota en el primer pago, sino que se mantiene en el tiempo. Tal definición es aceptada por la doctrina, la cual hace una mención de la definición legal, exponiéndola como el íntegro de lo que el empleador paga al trabajador como contraprestación de sus servicios, en dinero o en especie “en el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios prestados”, y que además por ser un contrato de tracto sucesivo, la remuneración no se agota en el primer pago, sino que se mantiene en el tiempo. Tal definición es aceptada por la doctrina, la cual hace una mención de la definición legal, exponiéndola como el íntegro de lo que el empleador paga al trabajador como contraprestación de sus servicios,

en dinero o en especie. (p.53).

Para el Tribunal Constitucional Peruano, (2005) “la remuneración es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, por la actividad de este que pone a su disposición”, es también la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral, de allí que se diga que tiene carácter contraprestativo, en cuanto constituye una retribución por el trabajador brindado.

Ahora, este elemento es entendido como uno esencial del Contrato de Trabajo, el cual debe ser determinado al momento de la celebración del contrato, no pudiendo ser modificado unilateralmente por el empleador. A esto habría que agregar, que el legislador, en cumplimiento del mandato constitucional, debe establecer mínimos legales, que deberán ser cumplidos por los empleadores, sin posibilidad de que se pague un monto menor al establecido, así sea con acuerdo del trabajador, esto pues se trata de una norma imperativa.

Una situación que no ocurre en el Contrato de Locación de Servicios, en el cual la retribución no se encuentra sujeta a un mínimo, además, que en el supuesto de no haberse determinado aquella en el contrato se aplicará lo dispuesto en el artículo 1767 del Código Civil (2004, p.293): “si no se hubiera establecido la retribución del locador y no puede

determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados”.

c. Subordinación

Elemento regulado en el artículo 9 de la LPCL. Neves, (2007, p.31) “por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador (...)”. Este elemento es entendido como un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla (por una parte, se puede encontrar la sujeción y por otro el poder de dirección, que implica el poder dirigir, fiscalizar y sancionar la actividad que está desarrollando el trabajador). Contrariamente a lo anterior, en el Contrato de Locación de Servicios la prestación de servicios no se realiza de manera subordinada, esto es bajo la dirección del comitente, sino que se realiza de manera independiente, no estando obligado el locador de rendir cuenta por el ejercicio de su prestación sino por su resultado.

Para la mayoría de tratadistas el elemento de la subordinación es el más importante para diferenciar entre un Contrato de Locación de Servicios y un Contrato de Trabajo, sin embargo, también han aceptado, que, en algunos casos, este elemento no es muy fácil de ser comprobado, es por ello que se han determinado una serie de elementos, Carhuatocto, (2010, pp.23-28) cuya conjunción permitirá

concluir su existencia:

- Cuando la empresa incorpora personal bajo la contratación de servicios para puestos de trabajo esencialmente subordinados.
- Cuando el locador presta sus servicios de manera permanente en el centro de trabajo.
- Cuando el locador presta servicios a favor de una única empresa.
- Cuando es la empresa quien proporciona las herramientas de trabajo al locador de servicios.
- Cuando el locador de servicios es sancionado en caso de incumplimiento de sus funciones.
- En los meses de julio y diciembre, el locador recibe doble retribución, o se le otorga derecho de vacaciones anuales.
- Al cumplir el plazo de duración del Contrato de Locación de Servicios, al locador se le hace entrega de un certificado de trabajo.

Al respecto, otros sectores de la doctrina, han considerado una serie de rasgos sintomáticos de laboralidad, los cuales a su vez han sido asumidos por el TC en algunas de sus resoluciones las cuales el elemento de subordinación no podía ser determinado de manera clara, así tenemos a Sanguineti, (2000, pp. 137-139):

- Incorporación del trabajador a la empresa
- El ejercicio del trabajo en el lugar fijado por el empleador.

- El cumplimiento de un horario de trabajo.
- La exclusividad absoluta.
- La continuidad y permanencia.
- La dirección y control efectivo del trabajo.

2.2.5. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Según, Bardales y Quispe (2009, pp. 123-126)

¿Únicamente los magistrados pueden aplicar el principio de primacía de la realidad?

En nuestro país, no solo los magistrados están llamados a aplicar este principio, sino también los inspectores de trabajo, al amparo del numeral 2 del artículo 2 de la Ley General de inspección del Trabajo y del artículo 3 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reglamento de la mencionada ley.

¿Que determina la aplicación del principio de primacía de la realidad?

En la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, el principio de la primacía de la realidad determina que se tenga en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solo aquello que las partes pueden informar documentalmente a la autoridad correspondiente. Y es que, ante la aplicación de este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la denostación de una real subordinación y/o dependencia que existe en la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos, lo

que da lugar al reconocimiento del contrato de trabajo a plazo indeterminado.

¿Qué tipo de situaciones comprende la aplicación del principio de primacía de la realidad?

La aplicación del principio de primacía de la realidad es general y comprende todo tipo de situaciones en las que se presente una discordancia entre los hechos y la formalidad, tanto para la determinación de la existencia de relación laboral como para definir situaciones que se presentan en su ejecución, ya que el desajuste entre la realidad y los documentos pueden estar motivado en una infinidad de causas, siendo una de ellas la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real, esto es, simulación absoluta o relativa.

¿Cuándo estamos ante una simulación absoluta de la relación laboral?

Estaremos ante, una simulación absoluta de la relación laboral cuando se pretende presentar un contrato de locación de servicios cuando en realidad no existe. Por ejemplo, un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de locación de servicios, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo. Comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato de trabajo. Se aplicarán las reglas que rigen la naturaleza de este. Así, la forma cede ante los hechos. Los cuales determinan la naturaleza jurídica de la situación producida, esto es, la existencia de una relación laboral.

¿Cuáles son los efectos jurídicos de la aplicación del principio de primacía de la realidad en el caso de una simulación absoluta de la relación laboral?

La aplicación del principio de primacía de la realidad en una simulación absoluta de la relación laboral tiene como efecto el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de los beneficios sociales que por ley se reconocen, es decir, el pago de la remuneración mínima, de las gratificaciones legales, del trabajo en sobretiempo, de las vacaciones, de la compensación por tiempo de servicios, de las utilidades, y demás beneficios y/o derechos que correspondan, de ser el caso.

¿Cuándo estamos ante una simulación relativa?

En cambio, estaremos ante una simulación relativa. Cuando se simula la celebración de un contrato sujeto a modalidad. Una intermediación laboral, una tercerización de servicios, un convenio de modalidades formativas laborales. etc., cuando en realidad se está sustituyendo la celebración del clásico contrato de trabajo a plazo indeterminado.

¿Qué otras situaciones pueden presentarse para determinar la aplicación del principio de primacía de la realidad?

Otras situaciones de desajuste entre la realidad y Los documentos que permiten determinar La aplicación del principio de primacía de la realidad son aquellas que provienen de un error en la calificación de un trabajador, o de la falta de actualización de datos del trabajador en las planillas y demás

documentos de trabajo.

Consiguientemente en estos supuestos se comprenderían situaciones propias de la ejecución de la relación laboral tales como el pago de un beneficio calificado formalmente como no remunerativo cuando en realidad se trata de verdadera remuneración, o bien la desnaturalización de un beneficio que se otorga por determinado concepto pero que resulta un monto desproporcionado para tal fin.

¿La aplicación del principio de primacía de la realidad es subjetiva?

La aplicación de este principio no tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, es decir, hechos que una vez que son demostrados no pueden ser neutralizados por documento o formalidad alguna.

De tal modo, la aplicación del principio de primacía de la realidad significará la revisión de cada situación en particular, a fin de acreditar los hechos que permitan determinar, de forma indubitable, el reconocimiento de la realidad sobre la formalidad. Por lo tanto, se trata del reconocimiento de los hechos y no de la interpretación de una situación dudosa.

¿A quién corresponde la carga de la prueba en la aplicación del principio de primacía de la realidad?

Para la aplicación del principio de primacía de la realidad es necesario e imprescindible que el trabajador aporte los medios e instrumentos probatorios que permitan determinar la existencia de un contrato de trabajo. Así, se tiene que la carga de la prueba

corresponde al trabajador.

En ese sentido, mientras el trabajador interesado no demuestre que la conducta de las partes contratantes fue distinta de lo pactado prevalecerán los términos contenidos y expresados en los documentos. Consecuentemente, la presunción que prevalecerá en la autoridad será que el documento refleja la verdadera intención de las partes. Por ejemplo. Ante la celebración de un contrato de locación de servicios, el trabajador tendrá no solo que argumentar, sino también demostrar y/o probar que no existe este, ello con el objeto de acreditar la verdadera existencia de una relación laboral que emana de un contrato de trabajo.

Lo referido es conforme al principio protector o tuitivo del trabajador, ya que la autoridad competente no puede emplear presunciones a favor del trabajador para subsanar una insuficiencia probatoria de este, salvo que el trabajador pruebe la existencia de indicios que puedan dar a entender la existencia de una relación de trabajo, en cuyo caso si estaría facultado para considerar probados los hechos relacionados con los indicios.

Por tanto, el principio de primacía de la realidad es de mucha ayuda para establecer o determinar cuando estamos frente a una relación laboral, la cual tiene elementos que van a permitir identificarla: la prestación personal. El pago de una remuneración y la subordinación. En tal medida, acreditados los hechos, la formalidad no puede ser opuesta a ellos para cuestionarlos o quitarles validez, pues es la realidad la que se

impone.

2.2.3. ÁMBITO DE LA JUSTICIA LABORAL Y DE LAS DEMANDAS QUE SE INTERPONEN ANTE EL PODER JUDICIAL

En primer lugar, tenemos que en su gran mayoría, las demandas que se dirigen en contra del Estado por parte de sus servidores tienen un objetivo común: denunciar la desnaturalización de su relación civil (servicios no personales), o la desnaturalización de la relación sujeta a modalidad, de tal manera que el juez disponga la rectificación de su situación laboral ordenando al Estado que dichos trabajadores sean considerados como trabajadores sujetos a un contrato de trabajo a duración indeterminada.

En este sentido, la construcción jurisprudencial realizada por el Tribunal Constitucional a partir del caso Llanos Huasco (STC N° 0976-2001-AA/TC) y cuyos precedentes vinculantes respecto a la reparación de los derechos constitucionales lesionados en los casos de despido fraudulento e incausado fueron ratificados por el caso Baylón Flores (STC N° 0206-2005-PA/TC) conllevan que necesariamente un trabajador que pretenda su reposición a su centro de trabajo y no solo una indemnización por despido arbitrario siga recurriendo al Juez Civil, para que sea este, a través de un proceso constitucional de amparo, quien ordene su reposición, pues resulta evidente que en aplicación del artículo 34 del Decreto Supremo 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, un Juez de Trabajo no podría ser competente para ordenar la reposición de un trabajador, salvo

que se trate del despido nulo al que hace referencia el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Y si bien, esta crítica al ámbito de la justicia laboral no es exclusiva y excluyente del Estado, siendo este uno de los empleadores más demandados en nuestro país, resulta evidente que esta parcela de pretensiones que buscan la reposición frente a un despido fraudulento o incausado permanece fuera del ámbito de aplicación de nuestra Ley Procesal del Trabajo y seguirá formando parte de la competencia constitucional. Primer aspecto que deja a nuestra nueva ley procesal sin una gran porción de competencia en materia de conflictos laborales. Matos, (2013).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

PRIMACÍA DE LA REALIDAD, el cual es entendido como aquel principio que se dicta para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Por ello lo característico de dicho es principio es que se tome en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

LA RELACIÓN LABORAL, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1) Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; y 2) Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO, es aquel celebrado individualmente entre un trabajador y un empleador. La organización de los trabajadores es a

través de la organización sindical el cual es un derecho fundamental de los trabajadores, consagrado y reconocido en la Constitución Política del Estado, así como por distintos instrumentos internacionales. Al respecto, el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Sobre la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo. El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

PRESTACIÓN PERSONAL, Una obligación que se materializa con la puesta a disposición que hace el trabajador de sus servicios al empleador.

REMUNERACIÓN es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, por la actividad de este que pone a su disposición”, es también la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral, de allí que se diga que tiene carácter contraprestativo, en cuanto constituye una retribución por el trabajador brindado.

SUBORDINACIÓN, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de

su empleador (...). Este elemento es entendido como un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla (por una parte, se puede encontrar la sujeción y por otro el poder de dirección, que implica el poder dirigir, fiscalizar y sancionar la actividad que está desarrollando el trabajador.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

El principio de la primacía de la realidad, también llamado de veracidad, es uno de los más reconocidos en el mundo del Derecho Laboral; sin embargo, no cuenta con el desarrollo normativo que se esperaría, sino más bien ha sido varias veces formulado mediante manifestaciones doctrinarias y pronunciamientos jurisprudenciales del Poder Judicial, así como del propio Tribunal Constitucional.

Este principio implícitamente forma parte del Decreto del Trabajo como precepto rector tuitivo del contrato de trabajo, por lo que su aplicación o ejercicio no podría estar limitado a su reconocimiento normativo.

Ahora bien, consideramos que la verdadera esencia del principio de la primacía de la realidad es la protección de los contratos de trabajo y de los derechos y beneficios que derivan de este, que en ningún caso – aun mediando la manifestación de voluntad del trabajador- podrían ser vulnerados. De esta manera, la existencia del principio de primacía de la realidad en el sistema jurídico laboral se funda en la necesidad de que las autoridades cuenten con un mecanismo para determinar causales de laboralidad y la verdadera naturaleza de los beneficios y/o condiciones otorgadas al trabajador, independientemente de que se encuentren

encubiertas por el empleador bajo formalidades fraudulentas y/o simuladas con la finalidad de reducir sus costos laborales.

En muchas ocasiones los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo u otros beneficios en la forma fraudulenta o de simulación que el empleador dispone, sin que exista coincidencia entre los hechos reales y los documentos formales, lo que desnaturaliza la relación de trabajo; por lo tanto, el presente trabajo de investigación pretende alcanzar su verdadera expresión, esto es, que se reconozca la relación laboral y, por lo tanto, todos los beneficios derivados de ella. No podría cumplirse la finalidad del mencionado precepto laboral sin la intervención de autoridades competentes para la determinación de la laboralidad de la situación que se examine.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo corresponde al tipo de investigación Aplicada lo cual es sustentado por Carrasco (2006, p.43), "esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad".

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es correlacional. Al respecto sostienen, Gonzáles, Oседа y Ramírez, (2011, p. 142) "... tiene por finalidad de establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracteriza porque primero se miden las variables y luego mediante la prueba de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación".

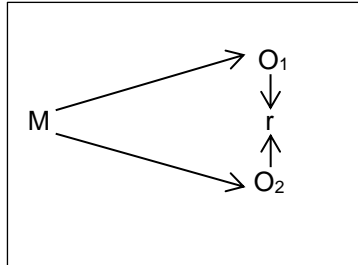
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método empleado en el estudio fue el Descriptivo, así tenemos a Sánchez y Reyes, (2007) quienes dicen que el método descriptivo "consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente..." como también que el método descriptivo "... apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural".

3.4. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se utilizó para el presente trabajo de investigación fue seleccionado de acuerdo al método que se empleará, por lo cual corresponde

al diseño descriptivo - correlacional, que según Sánchez y Reyes, (2007) consideran que este diseño "...se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos..." y cuyo esquema es:



Donde:

M : Muestra

1, 2: Subíndice, observaciones obtenidas de cada uno de las dos variables.

r : Indica la posible relación entre las variables estudiadas

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

Según Carrasco, (2006, p.236) "La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación".

En la investigación, la población estuvo conformada por 100 trabajadores (en 20 centros de trabajo).

3.5.2. Muestra

El mismo Carrasco, (2006, p.237) menciona que "la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población".

El Muestreo fue censal, ya que se trabajó con el total de la población, es decir estuvo conformada por los mismos 100 trabajadores.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas	Instrumentos
Observación	Análisis documental (Variable 1)
Entrevista	Guía de entrevista (Variable 2)

3.7. MÉTODO DE ANLISIS DE DATOS

Se utilizó el programa SPSS v.22 para calcular los siguientes estadígrafos:

- Las Medidas de Tendencia Central:

Mediana, para saber cuál es el dato central de todos los datos.

Moda, en las tablas de distribución de frecuencias, para saber cuál es el dato que más se repite.

- Medidas de Dispersión:

Sperman y Brow, para establecer la correlación entre las dos variables de estudio.

- Y finalmente se usó la prueba "t" para verificar el nivel de significatividad del coeficiente de correlación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON APLICACIÓN ESTADÍSTICA MEDIANTE DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIAS, GRÁFICOS

A continuación, se analizan los resultados obtenidos en la presente investigación, siguiendo los objetivos y corroborando las hipótesis planteadas. En primer lugar, veremos algunas estadísticas descriptivas de ambas variables de estudio como son el principio de primacía de la realidad y el contrato de trabajo y en una segunda parte se expondrá las correlaciones obtenidas entre las variables con la finalidad de contrastar las hipótesis.

Se utilizó un test basado en la escala de actitud de Likert. La escala de Likert es una de las más utilizadas en la medición de actitudes, para ello utiliza enunciados o proposiciones, sobre las cuales el entrevistado se manifiesta en una escala de valores desde nunca, algunas veces, muchas veces, y siempre.

Para medir la variable de principio de primacía de la realidad se ha preparado un cuestionario con 10 preguntas. Para la variable contrato de trabajo el cuestionario que consta de 23 preguntas agrupadas de tal manera que nos permitan medir las diferentes dimensiones. Ambos cuestionarios fueron aplicados a un total de 100 sujetos:

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable 1: Principio de primacía de la realidad.

Comencemos por la variable principal:

Tabla 01. Análisis documental: el principio de primacía de la realidad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	10.00
Muchas veces	66	66.00
Algunas veces	24	24.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

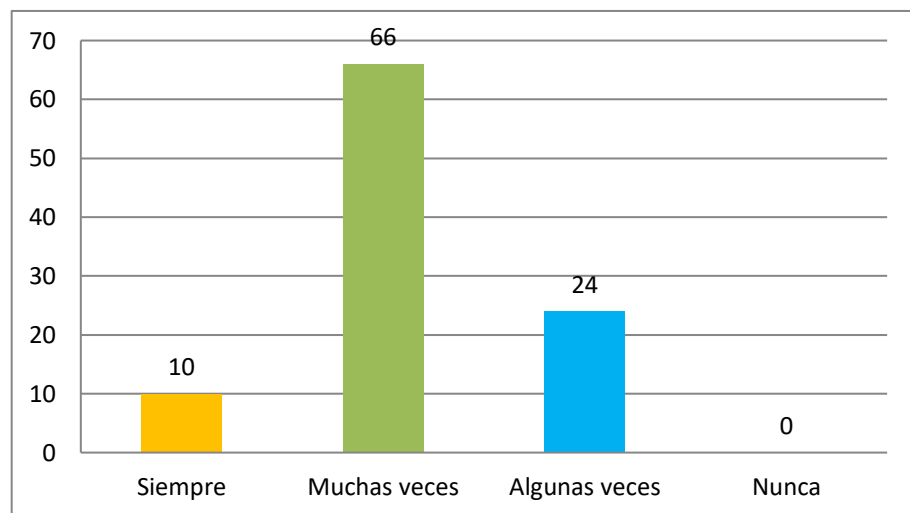


Figura 01. Análisis documental: el principio de primacía de la realidad

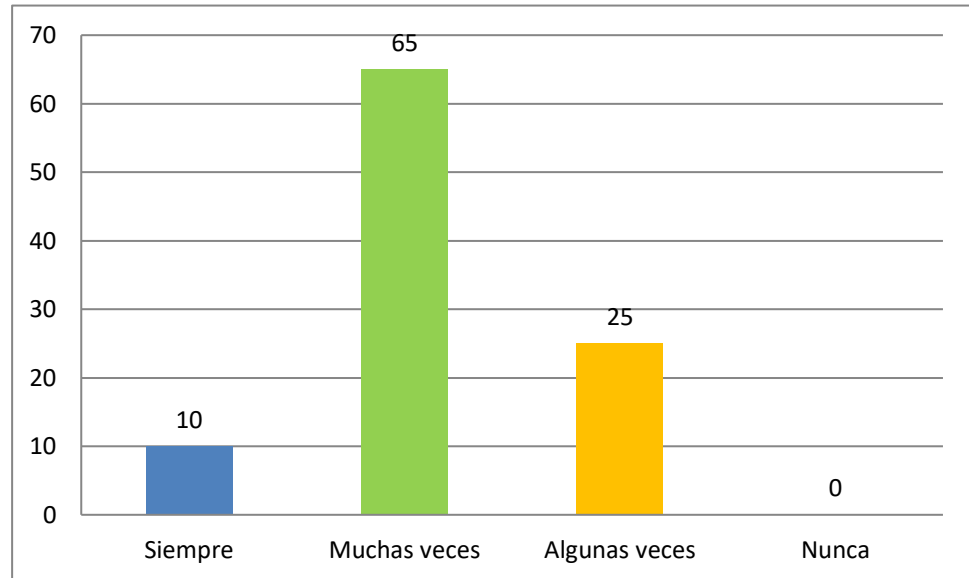
Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (Tabla 01 y Figura 01) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 66 casos y representado el 66%, seguido de la opción algunas veces con 24 casos y representado por el 24% y finalmente la opción siempre con 10 casos y siendo este el 10%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la primera dimensión de la primera variable.

Tabla 02. Prestación personal de servicio

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	10.00
Muchas veces	65	65.00
Algunas veces	25	25.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

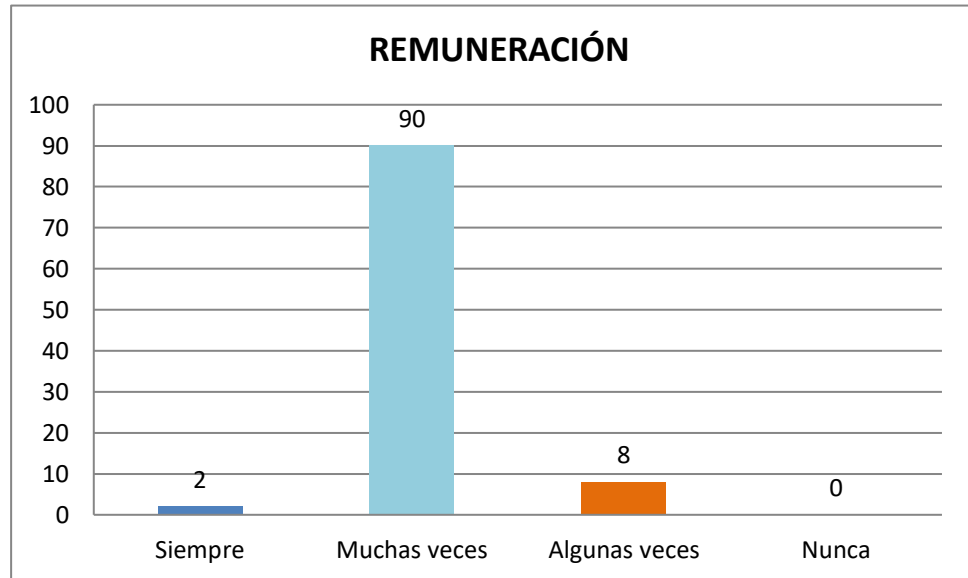
**Figura 02.** Prestación personal de servicios**Análisis**

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (Tabla 02 y Figura 02) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 65 casos y representado el 65%, seguido de la opción algunas veces con 25 casos y representado por el 25% y finalmente la opción siempre con 10 casos y siendo este el 10%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la segunda dimensión de la primera variable.

Tabla 03. Remuneración

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2.00
Muchas veces	90	90.00
Algunas veces	8	8.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

**Figura 03. Remuneración**

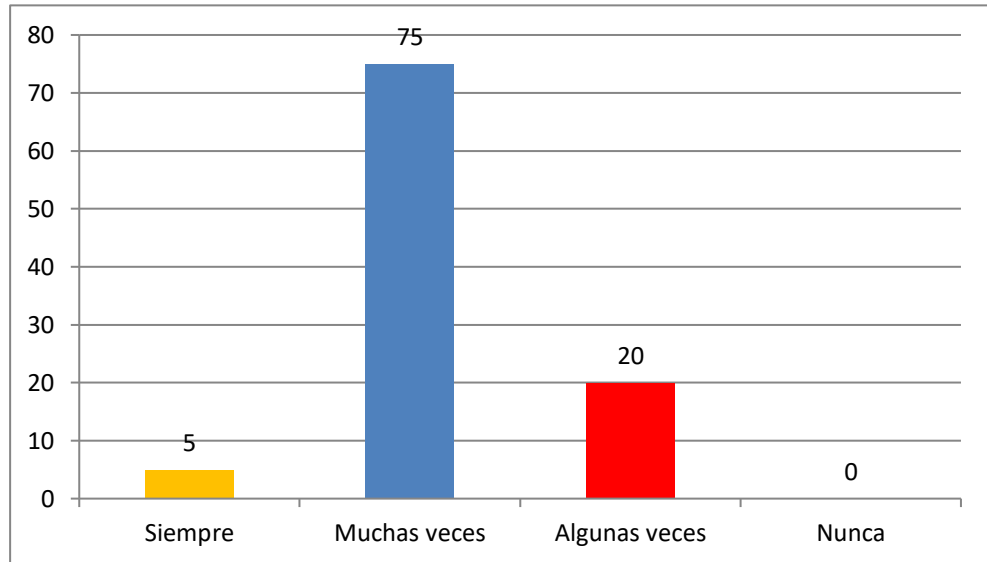
Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 03 y gráfico N° 03) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 90 casos y representado el 90%, seguido de la opción algunas veces con 8 casos y representado por el 8% y finalmente la opción siempre con 2 casos y siendo este el 2%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la tercera dimensión de la primera variable.

Tabla 04. Subordinación

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	5.00
Muchas veces	75	75.00
Algunas veces	20	20.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

**Figura 04. Subordinación**

Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 04 y gráfico N° 04) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 75 casos y representado el 75%, seguido de la opción algunas veces con 20 casos y representado por el 20% y finalmente la opción siempre con 5 casos y siendo este el 5%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la segunda variable.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable 2: Contrato de trabajo.

Comencemos por la variable principal:

Tabla 05. Contrato de trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	6.00
Muchas veces	80	80.00
Algunas veces	14	14.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

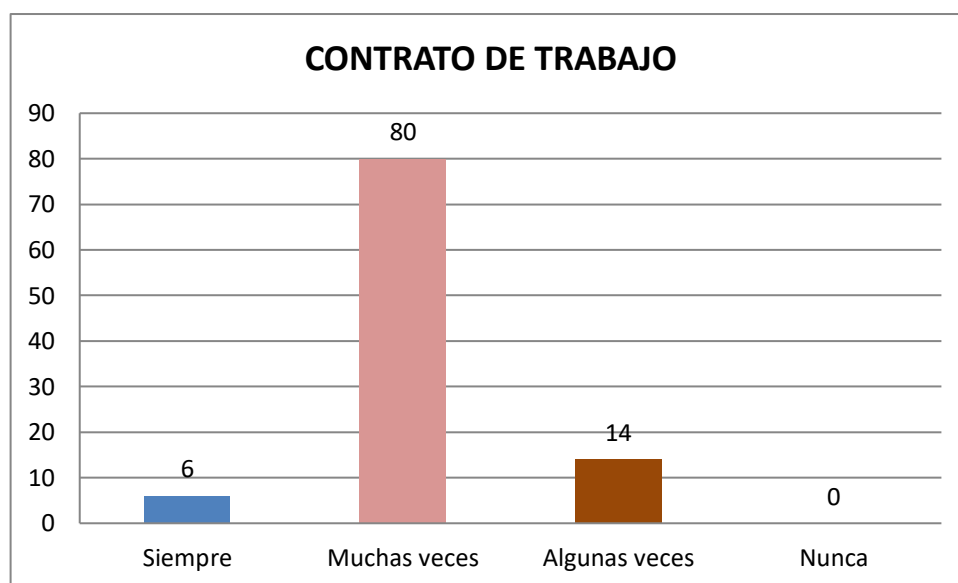


Figura 05. contrato de trabajo

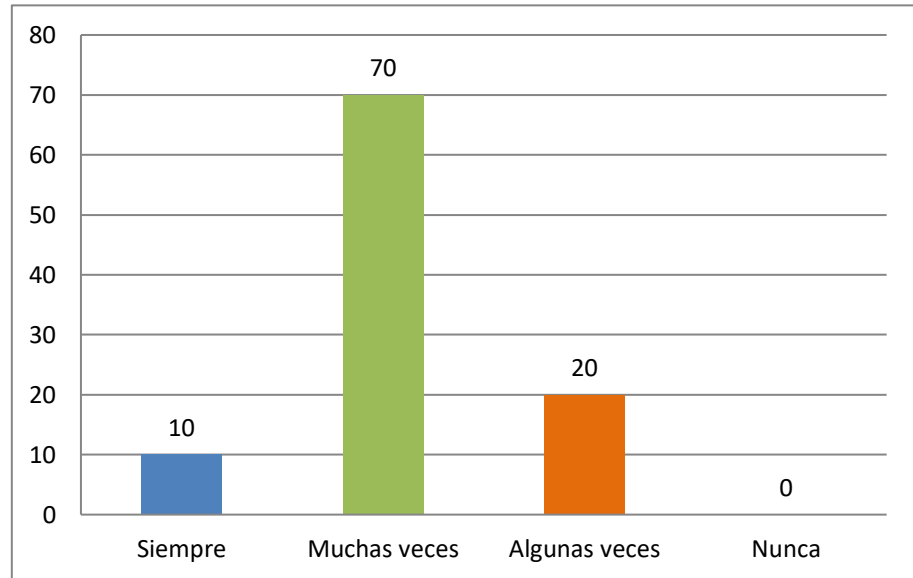
Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 05 y gráfico N° 05) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 80 casos y representado el 80%, seguido de la opción algunas veces con 14 casos y representado por el 14% y finalmente la opción siempre con 6 casos y siendo este el 6%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la primera dimensión de la segunda variable.

Tabla 06. Contrato personal y directa

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	10.00
Muchas veces	70	70.00
Algunas veces	20	20.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

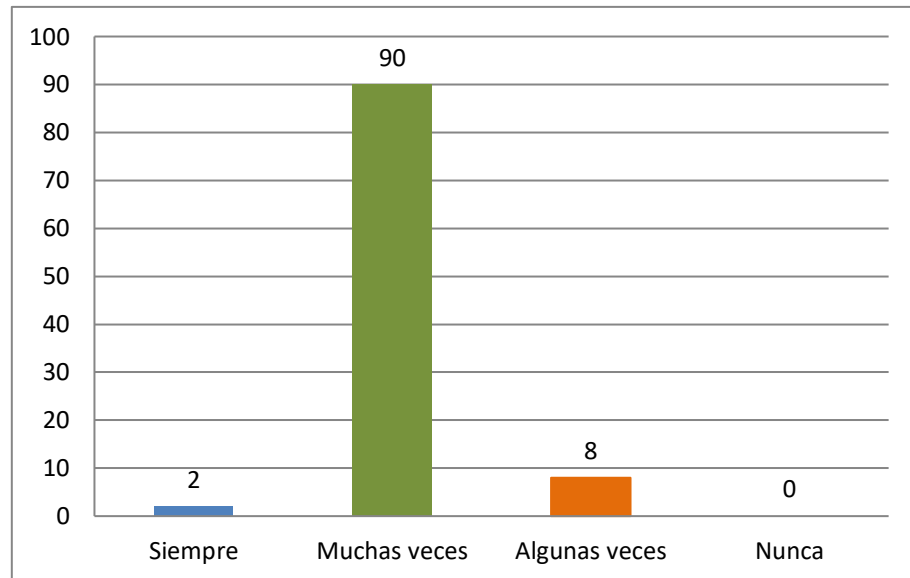
**Figura 06.** contrato personal y directa**Análisis**

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 06 y gráfico N° 06) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 70 casos y representado el 70%, seguido de la opción algunas veces con 20 casos y representado por el 20% y finalmente la opción siempre con 10 casos y siendo este el 10%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la segunda dimensión de la segunda variable.

Tabla 07. Concepto de remuneración

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2.00
Muchas veces	90	90.00
Algunas veces	8	8.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

**Figura 07.** concepto de remuneración

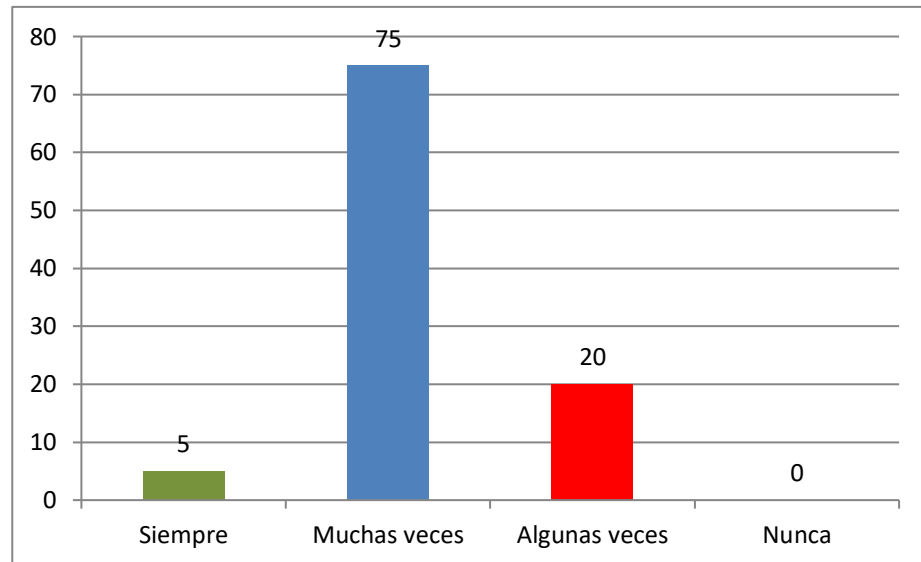
Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 07 y gráfico N° 07) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 90 casos y representado el 90%, seguido de la opción algunas veces con 8 casos y representado por el 8% y finalmente la opción siempre con 2 casos y siendo este el 2%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la tercera dimensión de la segunda variable.

Tabla 08. de los conceptos que no constituyen remuneración

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	5.00
Muchas veces	75	75.00
Algunas veces	20	20.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

**Figura 08.** De los conceptos que no constituyen remuneración

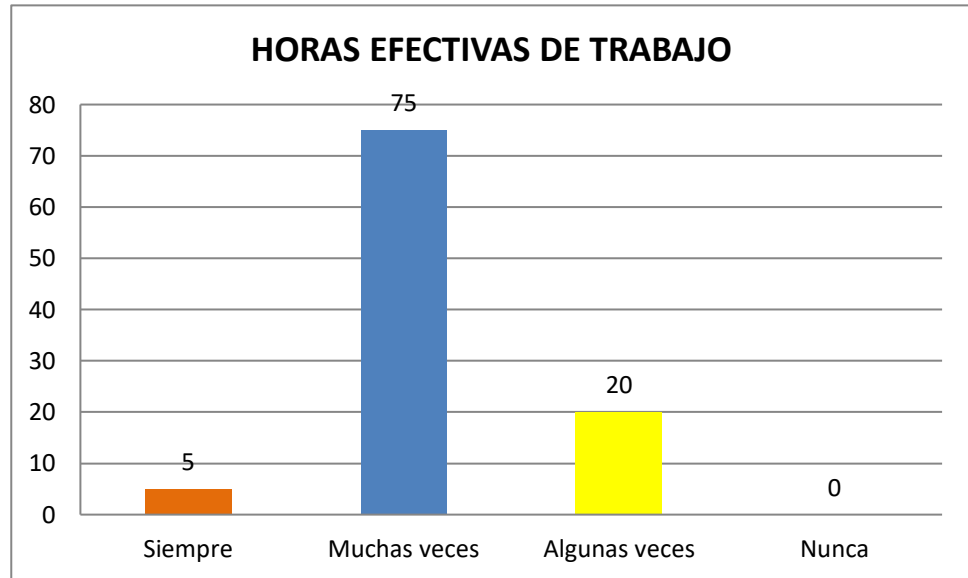
Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 08 y gráfico N° 08) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 75 casos y representado el 75%, seguido de la opción algunas veces con 20 casos y representado por el 20% y finalmente la opción siempre con 5 casos y siendo este el 5%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la cuarta dimensión de la segunda variable.

Tabla 09. Horas efectivas de trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	5.00
Muchas veces	75	75.00
Algunas veces	20	20.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

**Figura 09. Horas efectivas de trabajo**

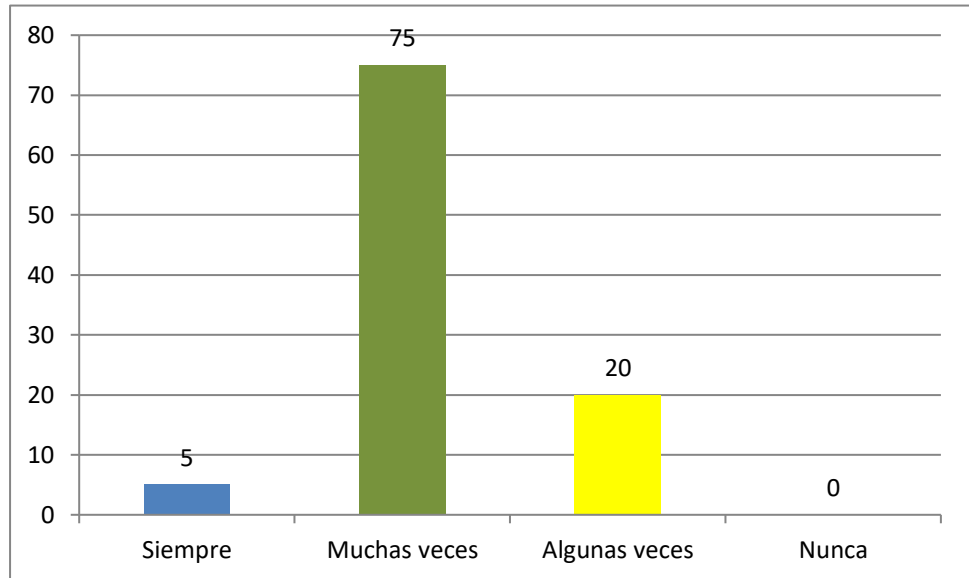
Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 09 y gráfico N° 09) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 75 casos y representado el 75%, seguido de la opción algunas veces con 20 casos y representado por el 20% y finalmente la opción siempre con 5 casos y siendo este el 5%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la quinta dimensión de la segunda variable.

Tabla 10. Facultades del empleador

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	5.00
Muchas veces	75	75.00
Algunas veces	20	20.00
Nunca	0	0.00
Total	100	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

**Figura 10.** Facultades del empleador

Análisis

El mayor porcentaje de los 100 trabajadores de la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (cuadro N° 09 y gráfico N° 09) respondieron en su mayoría muchas veces, teniéndose 75 casos y representado el 75%, seguido de la opción algunas veces con 20 casos y representado por el 20% y finalmente la opción siempre con 5 casos y siendo este el 5%. O sea, la gran mayoría estuvo en la opción muchas veces. Veamos ahora la prueba de hipótesis.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS

4.2.1. Hipótesis específica N° 01:

Tabla 11. Matriz de correlación de la hipótesis específica N° 01

Correlación entre variables		Prestación personal	Contrato de trabajo
Prestación personal	Correlación de Spearman	1	0.710 **
	(valor-p)		0.000
	N	32	32
Contrato de trabajo	Correlación de Spearman	0.710**	1
	(valor-p)	0.000	
	N	32	32

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

Coeficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,710

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,710, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 01.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre el

principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

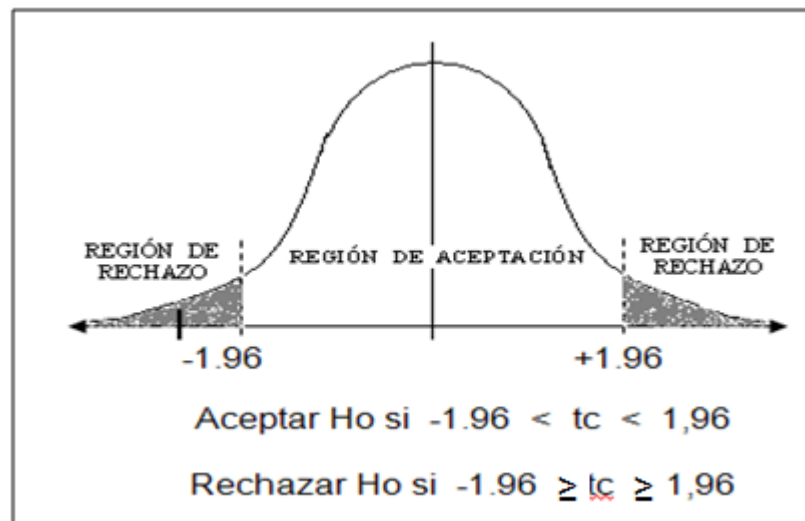
Hipótesis alterna: H_i : Existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha=0,05 = 5\%$.

$gl = M-2= 100 - 2 = 98$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 100$

$r = 0,710$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$t = 9,98$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t teórica ($9,98 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.; es decir $x = tc(9,98) > tt(1,96)$.

4.2.2. Hipótesis específica N° 02:

Tabla 12. Matriz de correlación de la hipótesis específica N° 02

Correlación entre variables		Remuneración	Contrato de trabajo
Remuneración	Correlación de Spearman	1	0.652 **
	(valor-p)		0.000
	N	32	32
Contrato de trabajo	Correlación de Spearman	0.652**	1
	(valor-p)	0.000	
	N	32	32

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

Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,652

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,652, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 02.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

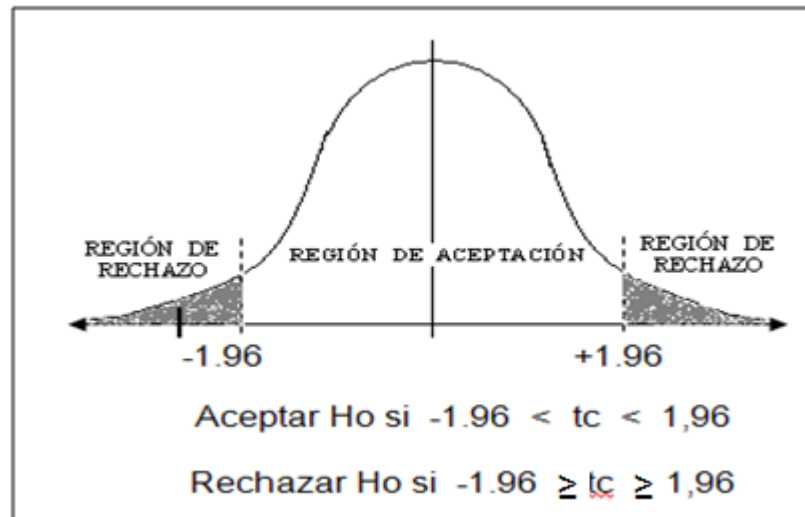
Hipótesis alterna: H_1 : Existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$gl = M - 2 = 100 - 2 = 98$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ de tabla} = t \text{ teórica} = 1,96$$



c) Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 100$$

$$r = 0,652$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 8,51$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t teórica ($8,51 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014; es decir $x = t_c (8,51) > t_t (1,96)$.

4.2.3. Hipótesis específica N° 03:**Tabla 13. Matriz de correlación de la hipótesis específica N° 03**

Correlación entre variables		Subordinación	Contrato de trabajo
Subordinación	Correlación de Spearman	1	0.706 **
	(valor-p)		0.000
	N	32	32
Contrato de trabajo	Correlación de Spearman	0.706**	1
	(valor-p)	0.000	
	N	32	32

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

Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,706

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,706, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 03.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

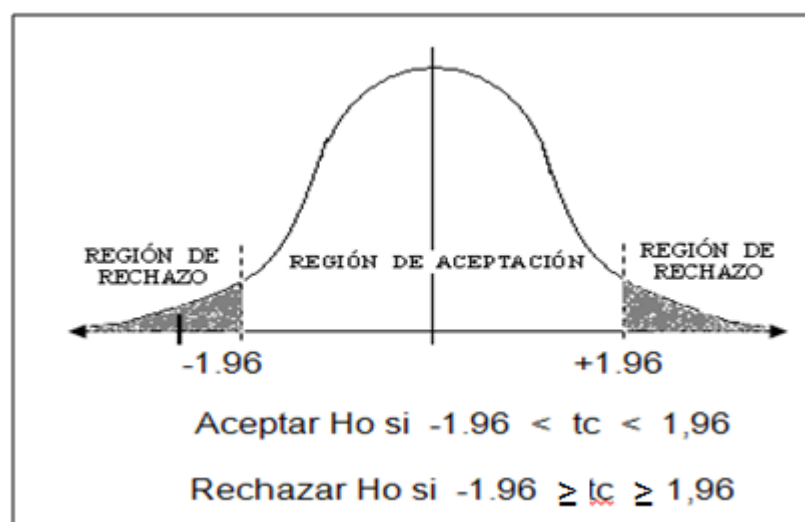
Hipótesis alterna: H_1 : Existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$gl = M - 2 = 100 - 2 = 98$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ de tabla} = t \text{ teórica} = 1,96$$



c) Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 100$$

$$r = 0,706$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 9,87$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t teórica ($9,87 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014; es decir $x = t_c (9,87) > t_t (1,96)$.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

A continuación se procede a contrastar nuestras hipótesis, para ello se utilizara la correlación de Spearman, el cual es un índice cuyos valores oscilan entre -1 y 1, el signo del coeficiente indica la dirección de la relación siendo ésta directa, para el caso de valores positivos, e inversa, para el caso de valores negativos, Su valor absoluto indica la fuerza de la misma, de tal modo que, los mayores valores indican que la relación de dependencia entre las dos variables es más estrecha, en el sentido de más fuerte. Un valor de 0 indica que las dos variables son independientes o que no existe una relación de tipo lineal entre ambas variables.

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere

ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores; cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Ahora bien, respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo “rho” de Spearman, que se define como $r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$

Donde:

r : Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”

S_x : Desviación típica de “X”

S_y : Desviación típica de “Y”

$S_{x,y}$: Covarianza entre “X” y “Y”

Tabla 14. Matriz de correlación de la hipótesis principal

Correlación entre variables		Principio de primacía de la realidad	Contrato de trabajo
Principio de primacía de la realidad	Correlación de Spearman	1	0.625 **
	(valor-p)		0.000
	N	32	32
Contrato de trabajo	Correlación de Spearman	0.625 **	1
	(valor-p)	0.000	
	N	32	32

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

Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,625

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “rho” de Spearman es 0,625, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

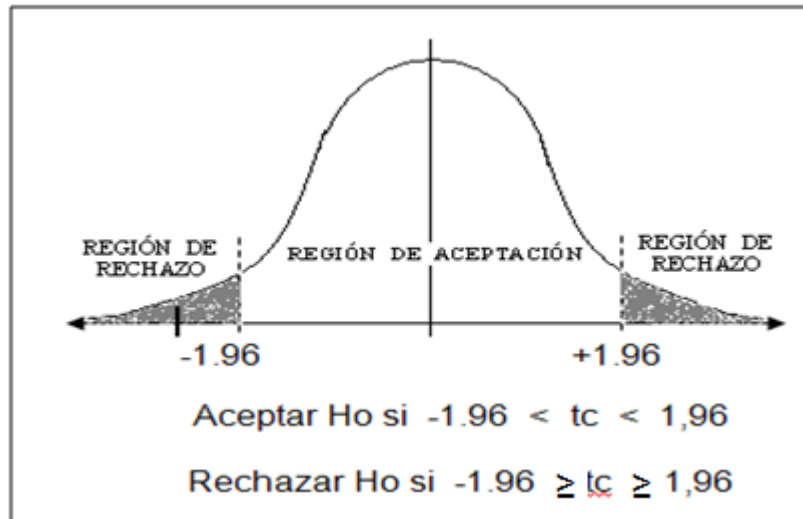
Hipótesis alterna: H_i : Existe relación directa y significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = M - 2 = 100 - 2 = 98$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ de tabla} = t \text{ teórica} = 1,96$$



c) Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 100$$

$$r = 0,625$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 7,93$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t teórica ($7,93 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014; es decir $x = t_c (7,93) > t_t (1,96)$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS

En el Derecho Laboral, existen una serie de principios que buscan proteger a la parte desvalida en la relación laboral, es decir su fin es lograr el trato justo y equitativo en la misma, la cual a diferencia de la relación civil no parte de la concepción de que las partes son iguales, sino que por el contrario, en ella se encuentra una parte en condiciones de desventaja, esto, el trabajador, siendo que con la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad de las partes en dicha relación. Así tenemos que para autores como el profesor uruguayo Plá, (1998, p. .14) los principios laborales son: el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la razonabilidad, la buena fe y la no discriminación.

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este principio nos es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la

relación contractual existente es no puede ser otro que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad.

Para Romero, (2004) el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Puesto que t_c es mayor que t teórica ($7,93 > 1,96$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014; es decir $x = t_c (7,93) > t_t (1,96)$.

Nuestros resultados coinciden con la investigación de León y Triana, (2012). *Contrato estatal de prestación de servicios y sus efectos como forma de vinculación con el estado*, Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Derecho en donde concluye que cuando se oculta a través de la Prestación de Servicios una verdadera relación laboral, se vulnera el principio constitucional de primacía de la realidad al darse, la subordinación, la prestación directa del servicio y una remuneración como contraprestación, pudiendo demandarse ante el Contencioso por la existencia innegable de un

contrato de realidad.

Definitivamente la Normatividad actual vulnera el principio de igualdad dando un trato diferente a dos personas que deberían estar en un contexto similar, por las funciones desarrolladas.

5.3. APOORTE CIENTÍFICO

El principio de la primacía de la realidad, nuestra Constitución no lo recoge directamente, a diferencia de otras constituciones como la colombiana que en su artículo 53 recoge específicamente dicho principio. Sin embargo, este principio es recogido por el Tribunal Constitucional, supremo interprete de la Constitución, el cual en su STC 991-2000 establece en su fundamento 3 que *“en virtud del principio de la primacía de la realidad, resulta evidente que las labores, al margen del texto de los contratos respectivos, han tenido las características de subordinación, dependencia y permanencia, de modo que no es correcto considerar que la relación laboral mencionada tuvo carácter eventual. El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos”*.

Así también en la STC N° 1944-2002-AA/TC se señala en su fundamento 3 que el Principio de Primacía de la Realidad significa que: *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los*

documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato es de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer prevalecer por el empleador”.

Del mismo modo en la STC N° 833-2004-AA/TC se indica en su fundamento 5 que *“en virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos...”*.

En el mismo sentido en la STC N° 008-2005-PI, establece que el Principio de la primacía de la realidad es una regla rectora que informa la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante interpretación, aplicación o integración normativa; ya con anterioridad.

Hasta antes de la expedición de las sentencias del Tribunal Constitucional que recogen el principio de primacía de la realidad, solo existía reconocimiento doctrinario y jurisprudencial del precitado principio (pleno jurisdiccional laboral del año 2000), más no legislativamente, siendo que es regulada recién a partir del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 910 Ley General de Inspecciones de Trabajo, siendo desarrollado en el artículo 3 del Decreto Supremo 020-2001-TR, y en el artículo 9 Reglamento de la Ley de Inspecciones de Trabajo norma modificada por el D.S. 010-2004-TR recoge dicho principio; y actualmente es reconocido por el artículo 2 de

la Ley N° 28806 nueva Ley General de Inspecciones de Trabajo y el artículo 3 de su Reglamento aprobado por D.S. 019-2006-TR.

Para algunos autores el principio de primacía de la realidad es aplicable en los casos en que nos encontramos frente a despidos que se producen en relaciones laborales que tiene la forma de contratos civiles; sin embargo tal como lo establece el Tribunal Constitucional también se puede aplicar para casos en los cuales se contrata bajo una relación laboral a través de un contrato modal con la finalidad de burlar la legislación y no aplicar el contrato que corresponde como regla, esto es el contrato a plazo indeterminado (ver STC 10777-2006 y 2531-07), sino otras modalidades como el contrato de locación de servicios, regidos por el Código Civil, o contratos por servicios no personales, muchas veces regidos bajo la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

Pero este principio también será de utilidad, para casos como aquellos en los que se da un pago como beneficio no remunerativo o no pensionable, cuando en realidad es un concepto remunerativo y pensionable, por lo que se puede decir que su aplicación no es tan limitada como algunos autores señalan.

CONCLUSIONES

La contratación laboral de trabajadores (público y privado) y los procesos (contencioso administrativo y régimen privado), que se ventilan en el Poder Judicial del Distrito Judicial de Junín – Tarma, buscando tutela jurisdiccional con la declaración de la existencia de una relación jurídica de naturaleza laboral, se observa lo siguiente:

1. Se ha establecido con un nivel de significancia del 5%, en donde existe relación significativa media entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.
2. Existe relación significativa media entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.
3. Existe relación significativa media entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.
4. Existe relación significativa media entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.

SUGERENCIAS

1. La autoridad administrativa de trabajo debe cumplir con su rol protagónico mediante la actuación de inspección.
2. El Poder Judicial y el Tribunal Constitucional debe amparar la existencia de un vínculo laboral, cuando prima los hechos frente a los documentos.
3. Las entidades públicas deben procurar hacer una revisión de sus condiciones actuales sobre los contratos de trabajo.
4. Es necesario un mayor acercamiento entre las entidades públicas (Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales), promuevan investigaciones en torno a las variables de estudio.
5. Los asuntos laborales por tener característica social son complejos, de manera que su aplicación en el campo investigativo obedece su utilidad cualitativa y cuantitativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Anacleto, V. (2007). *Los principios del Derecho del Trabajo*. En: Revista Jus Doctrina y Práctica. N° 12, Lima: Editorial Grijley.
2. Bardales, A. D. y Quispe, G. (2009). *Guía práctica de probanza de la relación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
3. Benítez, M. (2012). *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay*- Universidad de Alcalá, Facultad de Derecho. Tesis para optar grado de Doctor.
4. Cabanellas, G. (1996). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo III, 24ava Edición, Editorial Heliasta SRL, Bueno Aires - Argentina.
5. Carhuatocto, H. (2010). *El fraude y la simulación en la contratación laboral: aplicación del principio de la primacía de la realidad*. Lima: Editorial Grijley.
6. Carhuatocto, H. O. (2011) *La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral*. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas-Universidad mayor de San Marcos., Lima.
7. Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
8. Castillo, J.; Abal, J. y Sánchez, S. (2007). *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*. (4º Ed.) Lima: Editorial Tinco S.A.
9. Código Civil Peruano.
10. Código Civil, (2004), *3 códigos y legislación complementaria*. Lima: Gaceta Jurídica.
11. Decreto Supremo N° 004-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo 011-2006-TR. Artículo 7.
12. Ermida, O.; Orsatti, A.; Martínez, E.; Retama, F. y Vega, A. (2009). *Outsourcing (Tercerización) Respuestas desde los Trabajadores-México*.

Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C.
 file:///C:/Documents%20and%20Settings/usuRIO/Mis%20documentos/Downloads/Libro%20Outsourcing.pdf

13. García, M. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? En Soluciones Laborales*. Manuel Operativo3. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
14. Gómez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo*, Parte General, Tomo I. Lima: Editorial San Marcos.
15. Landa, C. y Velazco, A. (2013). *Constitución Política del Perú. Sumillas Reformas Constitucionales Índice Analítico*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
16. León y Triana, (2012) *Contrato estatal de prestación de servicios y sus efectos como forma de vinculación con el estado*, Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Derecho.
<http://repository.unimilitar.edu.co:8080/bitstream/10654/7566/1/LeonSuarezRoberto2012.pdf>
17. Limas, R. (2013). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo/Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo -Tomo 194*. En: Actualidad Jurídica.
18. Matos, M. (2013). *Derecho Aplicado/Actualidad Laboral y Previsional/Informe Práctico Laboral/La Eficacia del Proceso Laboral y el Estado como Parte*. Tomo 216. En: Actualidad Jurídica.
19. Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (2ª Ed.) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Fondo Editorial PUCP.
20. Orjuela, J. C. y Moreno, M. M. (2012). *La primacía de la realidad en la contratación pública laboral*. Revista DIXI. Universidad Cooperativa de

Colombia.file:///C:/Documents%20and%20Settings/usuRIO/Mis%20documen
tos/Downloads/29-61-1-SM.pdf

21. Ortiz, R. J. (1999). *Legislación laboral veracruzana*, Compilación (con alcance a 1996), Xalapa. México: Biblioteca Universidad Veracruzana.
22. Pérez, E. (1954) *El contrato de trabajo*. Madrid: Tecnos.
23. Plá, A. (1998) *Los principios del Derecho del Trabajo*. (3^{ra} Edición). Buenos Aires: De Palma.
24. Principio de Primacía de la Realidad (2005). Lima.
25. Resoluciones Tributarias Laborales, Jurisprudencia, Ejecutorias. Asesoramiento y análisis Laborales S.A. Abril 2001, Lima 2005.
26. Romero, A. (1994) *Relaciones laborales encubiertas en un Venezuela. Presente y Futuro desde una perspectiva sociológica en la Universidad de Carabobo*. Tesis para optar grado de Doctor.
27. Romero, F. J. (2004) *El Principio de veracidad o principio de la realidad, en los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Editado por Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
28. Rueda, G. y Rueda J. (2011). *Legislación del Derecho Laboral*. Lima: EDIGRABER.
29. Ruiz, H. (2013). *Luces y sombras en la aplicación de la primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana*.
http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf
30. Sánchez, H. y Reyes, C. (2007). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5° Ed.) Lima: Mantaro.
31. Sanguineti, W. (2000). *El contrato de Locación de servicios*. (2^a Ed.) Lima: Gaceta Jurídica.

- 32.** Santos, F. (2010). *Mercado de Trabajo y Flexibilidad Laboral Una perspectiva operativa en Portugal*. Universidad de Cádiz. Tesis para optar grado de Doctor. Consultado el 25 de enero 2015.
<http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/272/1/TES%20CESA-F1.pdf>
- 33.** Sentencia al Expediente Nº 02069-2009-PA/TC del 25 de marzo de 2010.
- 34.** TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. Nº 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. Nº 003-97-TR.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN -TARMA, 2014

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014?</p>	<p>GENERAL Establecer la relación entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Establecer relación entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p> <p>2. Establecer relación entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p> <p>3. Establecer relación entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p>	<p>GENERAL Existe relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre el principio de la primacía en la dimensión prestación personal y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el principio de la primacía en la dimensión remuneración y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el principio de la primacía en la dimensión subordinación y el contrato de trabajo en el distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014.</p>	<p>VARIABLE "1": El principio de la primacía de la realidad</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestación personal y el contrato de trabajo. - Remuneración - Subordinación. <p>VARIABLE "2": Contrato de trabajo</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato personal y directa. - De los conceptos que no constituyen remuneración. - Horas efectivas de trabajo. - Facultades del empleador 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>MÉTODO: Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- O2 O2 --- O1 </pre> </div> <p>M= Muestra O₁= Observación de la variable "1" O₂ = Observación de la variable "2" r = Relación entre las dos variables</p> <p>POBLACIÓN: 100 trabajadores (en 20 centros de trabajo)</p> <p>MUESTRA: Conformada por los mismos 100 trabajadores.</p> <p>ENCUESTA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental - Entrevista <p>INSTRUMENTO: Cuestionario Análisis documental Guía de entrevista</p>

ANEXO 02**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Acepto participar en la presente investigación y he sido informado por el Abog. Rubén Elmer Cahahuamán Munguía del objetivo de la investigación titulado “EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN- TARMA, 2014”, aplicado en el Área laboral.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para participar en el estudio de investigación, llenando los dos instrumentos para el logro del objetivo.

De parte del investigador, la información obtenida será de uso exclusivo para el trabajo de investigación.

.....
Firma del participante

.....
Firma del investigador

ANEXO 03

ANÁLISIS DOCUMENTAL: EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Grado de Instrucción				Procedencia							
Soltero		Casado		Edad	Sexo			Ocupación Laboral			
Conviviente		Viudo			F		M				
Divorciado								Contratado		Eventual	

INSTRUCCIONES: Se presenta enunciados, se responde de acuerdo al proceso de administración de justicia en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014. Se marca con un aspa (X) en la hoja de respuestas, de acuerdo al siguiente código.

1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Nunca
------------	-----------------	------------------	----------

Nº	ÍTEMS	Puntaje			
		1	2	3	4
PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS		1	2	3	4
1	Celebra contrato de prestación personal y directa				
2	Cumple en forma personal y directa la jornada laboral				
3	Registra en planilla a los trabajadores				
REMUNERACIÓN		1	2	3	4
4	Percibe remuneración acordada				
SUBORDINACIÓN		1	2	3	4
5	Cumple con un horario y jornada de trabajo				
6	Recibe uniformes y otros implementos				
7	Cuenta con un contrato laboral				
8	Conoce las sanciones disciplinarias				
9	Conoce el centro de trabajo				
10	Cumple el horario de trabajo acordado				

ANEXO 04

CONTRATO DE TRABAJO

Grado de Instrucción				Procedencia			
Soltero		Casado		Edad	Sexo		Ocupación Laboral
Conviviente		Viudo			F	M	
Divorciado						Contratado	Eventual

INSTRUCCIONES: Se presenta enunciados, se responde de acuerdo al proceso de administración de justicia en el Distrito Judicial de Junín -Tarma, 2014. Se marca con un aspa (X) en la hoja de respuestas, de acuerdo al siguiente código.

1. Siempre	2. Muchas veces	3. Algunas veces	4. Nunca
------------	-----------------	------------------	----------

Nº	ÍTEMS	Puntaje			
		1	2	3	4
CONTRATO PERSONAL Y DIRECTA		1	2	3	4
1	Ejecuta el trabajo de forma personal y directa				
2	Ejecuta el trabajo con ayuda de familiares				
CONCEPTO DE REMUNERACIÓN		1	2	3	4
3	Percibe una remuneración mínimo vital				
4	Percibe una remuneración justa y equitativa				
5	Percibe una remuneración mayor al mínimo vital				
6	Percibe una remuneración en especies				
DE LOS CONCEPTOS QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN		1	2	3	4
7	Fenece la remuneración por mutuo disenso o acuerdo de las partes				
8	Fenece la remuneración por Invalidez del trabajador				
HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO		1	2	3	4
9	Cumple 8 horas de jornada laboral				
10	Trabaja más de 8 horas				
11	Percibe salario por los días de descanso semanal y anual				
12	Percibe salario por horas extras				
FACULTADES DEL EMPLEADOR		1	2	3	4
13	Contratado /a por inicio de una nueva actividad (3 años)				
14	Contratado/a por necesidades de mercado (5 años)				
15	Contratado/a por reconversión empresarial (2 años)				
16	Contratado/a de forma ocasional (6 meses)				
17	Contratado/a de suplencia (retorno del titular)				
18	Contratado/a de emergencia (culminación de la emergencia)				
19	Contratado/a para obra determinada o servicio específico (fin de la obra 8 años)				
20	Contratado/a de forma intermitente (sin plazo)				
21	Contratado/a de temporada (sin plazo)				
22	celebra el contrato en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos en las distintas modalidades (5 años)				

NOTA BIOGRÁFICA

El abogado Rubén Elmer Cajahuamán Munguía, nació en la ciudad de Cerro de Pasco el año de 1965. Su estudio de primaria lo realizó en el Centro Educativo N° 03047 ubicado en el Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco. Su estudio secundario lo realizó en el Centro Educativo Cesar Vallejo, posteriormente (los dos últimos años) en la I.E. INEI N° 3 “Antenor Rizo Patrón” Distrito de Chaupimarca. El estudio superior lo realizó en la Universidad de Huánuco en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, optando el Grado Académico de Bachiller el 4 de noviembre de 1992 y el Título Profesional de Abogado el 25 de enero de 1994. Con estudio de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mención Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

En el año de 1988 ingreso a trabajar como Técnico Judicial en el Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco hasta el año de 1993. El 08 de mayo de 1994 ingreso a trabajar a la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Junín como Jefe de la Oficina Zonal de Trabajo de Tarma, San Ramón, Satipo y La Oroya; en el año 2000, se desempeñó como Asistente del Director Regional de Trabajo de Lima y Callao, el vínculo laboral con la Dirección Regional de Trabajo de Junín fue hasta el 30 de mayo de 2016. Posteriormente, el 06 de junio asume el cargo de Juez Titular del Juzgado Civil del Módulo Básico de Justicia de Concepción de la Corte Superior de Justicia de Junín mediante concurso público convocado por el Consejo Nacional de la Magistratura, hasta la fecha.

Se ha desempeñado como Docente Universitario en la Universidad Peruana Los Andes en las Aulas Descentralizadas de Tarma y Satipo en los años de 1996, 1997 y 1998.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZOLA

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSTGRADOCampus Universitario, Pabellón V Bloque "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAGÍSTER**

En el Salón de Grados de la Escuela de Postgrado de la UNHEVAL, siendo las 04:00 p.m., del día miércoles 29.ABR.15, ante los Miembros del Jurado de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Armando Pizarro Alejandro	Presidente
Dr. Erasmo Santillán Oliva	Secretario
Dr. Amancio Rojas Cotrina	Vocal
Mg. Pío Trujillo Atapoma	Accesitario

El aspirante al Grado Académico de Magister en Derecho, Mención: Civil y Comercial, Don Rubén Elmer CAJAHUAMÁN MUNGUÍA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN - TARMA, 2014".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente. Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Magíster, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Diciaseis (16)

Equivalente a aprobado, por lo que se recomienda
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman la presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 18:00 Horas del 29 de abril del 2015.


PRESIDENTE
DNI N°


SECRETARIO
DNI N° 22427703


VOCAL
DNI N° 07025628

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: CAJAHUANCA Mungoia, RUBEN ELMER
 DNI: 04059102 Correo electrónico: rubenelmu1965@hotmail.com
 Teléfono de casa: 064-323991 Celular: 954038393 Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	DERECHO
Mención:	CIVIL Y COMERCIAL

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

"EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNON - TALLA 2014"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 30 de Noviembre de 2018


 Firma del autor