



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

TESIS

**EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD
COMO MECANISMO PARA DETERMINAR LA
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA
MUNICIPALIDAD DE CHEPÉN, LA LIBERTAD
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

Autor:

Bach. Gálvez Miranda Carlos Gerardo

<https://orcid.org/0000-0003-2157-3812>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez

PRESIDENTE

Mg. Dante Roberto Failoc Piscocoya

SECRETARIO

Mg. José Luis Samillán Carrasco

VOCAL

DEDICATORIA

El presente informe de investigación va dedicado en primer lugar a Dios, por regalarme vida y salud, además de guiarme y darme fuerza para culminar este proceso de obtener mi carrera profesional. A mis padres, Carlos Ernesto y Betty Jannet, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he podido llegar hasta aquí y convertirme en una gran persona. A mis hermanas por estar siempre acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida. A toda mi familia que me apoyaron y han hecho que éste trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que siempre estuvieron conmigo.

Carlos Gerardo Gálvez Miranda

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por guiarme en el camino correcto lleno de vida y salud; en segundo lugar, a cada uno de mi familia, mi padre Carlos Ernesto, mi madre Betty Jannet; por impulsarme día a día y por brindarme valores desde mi infancia para ser buena persona, a mis hermanas que siempre me han apoyado y compartido momentos inolvidables. Asimismo, a mi asesor de investigación Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez, quien estuvo desde un inicio y me orientó para poder terminar con éxito este trabajo, que Dios siempre lo acompañe. Y, por último, a la prestigiosa Universidad Señor de Sipán, en especial a los docentes de la Facultad de Derecho, quienes me brindaron todos sus conocimientos y ayudaron en mi formación académica.

Carlos Gerardo Gálvez Miranda

RESUMEN

En la presente tesis se realizó un análisis al “PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO MECANISMO PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CHEPEN, LA LIBERTAD”, cuya finalidad radica en reconocer y garantizar la aplicación del principio de primacía de la realidad en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 en los casos de desnaturalización del contrato de locación de servicios. Se busca determinar que mediante la correcta aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se va a brindar seguridad jurídica al trabajador, el cual labora bajo un contrato de locación de servicios, para su incorporación en el T.U.O Decreto Legislativo N° 728, por lo cual se tomó en cuenta como jurisprudencia, expedientes laborales a nivel nacional como extranjera. Los resultados que se han obtenido demuestran la importancia de aplicar el citado principio como elemento que permite desnaturalizar los contratos de locación de servicios, asimismo su aceptación de incorporarlo en la norma antes mencionada con el único objetivo de proteger los derechos laborales del trabajador. Se concluye que el principio de primacía de la realidad es aplicable en aquellos casos en donde se esté encubriendo las condiciones de la relación laboral, a través de un contrato por locación de servicios, por lo cual es importante su incorporación a la norma con una definición precisa para evitar vulnerar los derechos del trabajador.

PALABRAS CLAVES: principio de la primacía de la realidad, contrato de trabajo, desnaturalización.

ABSTRACT

In this thesis, an analysis was made of the "PRINCIPLE OF PRIMACY OF REALITY AS A MECHANISM TO DETERMINE THE DENATURALIZATION OF THE SERVICE LOCATION CONTRACT IN THE MUNICIPALITY OF CHEPEN, LA LIBERTAD", the purpose of which is to recognize and guarantee the application of the principle of primacy of reality in the TUO of Legislative Decree No. 728 in cases of denaturation of the service location contract. The aim is to determine that through the correct application of the Principle of Primacy of Reality, legal certainty will be provided to the worker, who works under a service location contract, for incorporation into the TUO Legislative Decree No. 728, for which It was taken into account as jurisprudence, national and foreign labor files. The results that have been obtained demonstrate the importance of applying the aforementioned principle as an element that allows the denaturing of service location contracts, as well as its acceptance of incorporating it in the aforementioned norm with the sole objective of protecting the worker's labor rights. It is concluded that the principle of primacy of reality is applicable in those cases where the conditions of the employment relationship are being covered up, through a contract for the location of services, which is why its incorporation into the standard with a definition is important. necessary to avoid violating the rights of the worker.

KEYWORD: principle of the primacy of reality, employment contract, denaturation.

INDICE

| | |
|---|----|
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Realidad problemática | 12 |
| 1.1.1. Internacional | 12 |
| 1.1.2. Nacional..... | 13 |
| 1.1.3. Local..... | 14 |
| 1.2. Antecedentes de estudio..... | 15 |
| 1.2.1. Internacionales | 15 |
| 1.2.2. Nacionales..... | 17 |
| 1.2.3. Locales | 21 |
| 1.3. Abordaje teórico..... | 22 |
| 1.3.1. Doctrina | 22 |
| 1.3.1.1. Principio de primacía de la realidad | 22 |
| 1.3.1.2. Definiciones Previas sobre el Principio de Primacía de la Realidad | 23 |
| 1.3.1.3. Aplicación Jurisdiccional del Principio de Primacía de la realidad | 27 |
| 1.3.1.4. El Principio de la Primacía de Realidad: Conceptos, Alcances y Efectos Jurídicos | 28 |
| 1.3.1.5. El contrato de locación de servicios..... | 29 |

| | | |
|-----------|--|----|
| 1.3.1.6. | La independencia del locador | 30 |
| 1.3.1.7. | Retribución | 30 |
| 1.3.1.8. | Plazo del contrato | 31 |
| 1.3.1.9. | Formalidad | 31 |
| 1.3.1.10. | Sobre las obligaciones de medios y las obligaciones de resultados 31 | |
| 1.3.1.11. | Sobre el carácter personal del servicio | 32 |
| 1.3.1.12. | Sobre la terminación del contrato de locación de servicios | 33 |
| 1.3.1.13. | Cuadro comparativo entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios..... | 33 |
| 1.3.1.14. | ¿Cuáles son los contratos de prestación de servicios? | 34 |
| 1.3.1.15. | Límites de la prestación..... | 36 |
| 1.3.1.16. | Responsabilidad por servicios profesionales y técnicos | 36 |
| 1.3.1.17. | La locación de servicios..... | 37 |
| 1.3.1.18. | Plazo del contrato..... | 38 |
| 1.3.1.19. | Sobre el carácter personal del servicio | 39 |
| 1.3.1.20. | Sobre la terminación del contrato de locación de servicios | 39 |
| 1.3.1.21. | Sobre el contrato de obra | 40 |
| 1.3.1.22. | Plazo del contrato..... | 41 |
| 1.3.1.23. | Sobre la forma de pactar la retribución | 41 |
| 1.3.1.24. | Sobre la aceptación de la obra | 42 |
| 1.3.1.25. | Sobre la responsabilidad del contratista | 43 |
| 1.3.2. | Legislación..... | 46 |

| | | |
|----------|---|----|
| 1.3.2.1. | Contingencia legal laboral: encubrimiento de la relación laboral a través de los contratos de locación de servicios | 46 |
| 1.3.2.2. | Evaluación de la modalidad contractual..... | 47 |
| 1.3.3. | Jurisprudencia | 48 |
| 1.3.3.1. | En lo nacional, se ha considerado la Casación Laboral N.º 09019-2015- Lima, además el Exp. N° 7000-2015-PA/TC y el Exp. N° 00018-2016-PA/TC, en lo internacional la Casación Laboral N° 58413-2019-Bogotá | 48 |
| 1.3.3.2. | Régimen laboral de los alcaldes | 51 |
| 1.3.3.3. | Régimen laboral del personal empleado de las municipalidades . | 51 |
| 1.4. | Formulación del problema..... | 52 |
| 1.5. | Justificación e importancia del estudio | 52 |
| 1.6. | Hipótesis | 53 |
| 1.7. | Objetivos..... | 53 |
| 1.7.1. | Objetivo general..... | 53 |
| 1.7.2. | Objetivos específicos | 53 |
| II. | MATERIAL Y MÉTODO | 54 |
| 2.1. | Tipo y Diseño de Investigación. | 54 |
| 2.1.1. | Tipo | 54 |
| 2.1.2. | Diseño | 55 |
| 2.2. | Población y muestra..... | 55 |
| 2.3. | Variables, Operacionalización..... | 57 |
| 2.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 59 |
| 2.5. | Procedimientos de análisis de datos..... | 59 |

| | |
|--|----|
| 2.6. Criterios éticos..... | 60 |
| 2.7. Criterios de Rigor Científicos..... | 61 |
| III. RESULTADOS DE LA INFORMACION | 62 |
| 3.2 DISCUSION DE RESULTADOS | 66 |
| 3.3 Aporte Práctico | 70 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 74 |
| REFERENCIAS | 77 |
| ANEXOS | 81 |

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, nuestro país adopta una serie de regímenes laborales dentro de los cuales se da paso a distintos tipos de contratos, (denominados contratos modales) que celebran los entes de sección público y privado. Esto con el fin de contratar personal para realizar distintas labores dentro de un determinado centro de trabajo, pero esto no siempre funciona como debe ser, ya que los empleadores celebran contratos como el de arrendamiento de encargos, con la intención de encubrir una verdadera conexión laboral y de esa manera evitar pagar los beneficios laborales que según la Ley les corresponde a sus trabajadores en un contrato de trabajo.

Los asuntos más relevantes para la legislación laboral y en el que se presentan diversas infracciones normativas es la forma en la que las empresas contratan a su personal, para, como es lógico evitar pagar los beneficios laborales y obtener mayores ganancias y por ende mejor rentabilidad como empresa, vulnerando en todo sentido el derecho de los trabajadores.

Es en este sentido y analizando la doctrina, jurisprudencia y derecho comparado que se cree conveniente realizar un estudio de tal envergadura, como lo es la utilización del principio de primacía de la realidad, donde lo que va a primar es la función que realice el trabajador y no lo que este estipulado en el contrato o convenio laboral, para lograr desvirtuar los contratos de trabajo ocultos y reconocer un lazo profesional a término indeterminado y con todas las ganancias que los mismos acarrearán.

Entendiendo que el derecho laboral tiene un carácter tuitivo, donde se protege al trabajador tratando de ponerlo al mismo nivel que la empresa (igualdad de condiciones entre empleador y trabajador) para que esta no pueda vulnerar sus derechos, ya que el fin del derecho laboral es lograr una condición justa, equitativa y satisfactoria entre empleador y prestador de servicios.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional

A nivel universal se tiene que en el derecho comparado colombiano la autora Amparo Cortez (2018) destaca que existe un contrato de trabajo que no tiene alguna dependencia del documento contractual que las partes hubieran firmado, en este evento los conocidos contratos “de prestación de servicios personales” que tienen aparentemente una naturaleza independiente, cuando en la realidad existencial se dan situaciones propias para determinar una relación laboral. Para el derecho alemán y como lo señala la investigadora Camiña Eva (2014) El principio de la primacía de la realidad tiene un amplio aspecto en el derecho alemán ya que su campo de estudio es incluso más amplio que el del mismo derecho civil, esto debido a la institución de la simulación, aunque el resultado puede ser el mismo, la invalidez del acto trasgresor. Se dice que su espacio de estudio es mayor por cuanto la aplicación del principio laboral es más complicada de demostrar, por lo que conlleva consigo a que se tengan que cumplir ciertos requisitos de complejidad en la jurisprudencia laboral.

1.1.2. Nacional

Sin embargo, en el ámbito peruano se puede determinar que trabajadores privados (D.L. 728 y su reglamento D.S. 003-97-TR) y por lo general cualquier tipo de trabajador, que preste servicios para una entidad, debe desempeñar las tareas para las cuales fue contratado, con la única excepción de la figura del IUS VARIANDI que debe ser limitada en sus extremos de aplicación y no debe desvirtuar en mayor medida el fin del contrato.

Gómez Francisco (2016) precisa que cualquier tipo de desvirtuación en estos extremos significa una vulneración de los derechos del trabajador; esto principalmente sucede cuando se contrata al trabajador para realizar actividades diferentes a las establecidas en el contrato, o cuando se lo contrata mediante contratos establecidos en la norma, pero en la realidad se rigen por contratos de locación u otros que vulneran sus derechos, como sucede muy comúnmente en la realidad socio laboral.

Los problemas que pueden surgir en torno a esta desnaturalización son diversos. Entre los más importantes están los siguientes: ¿Cuál sería el impacto de un reclamo de trabajo para cualquier persona que tenga un contrato civil con los empleadores porque consideran (aplicando el principio de superioridad de la realidad) que sus contratos la naturaleza de la ley laboral? o como es de precisar que la jurisprudencia no es unánime y no tiene pautas establecidas en sus pronunciamientos sobre estos temas.

1.1.3. Local

La perspectiva a nivel local se determina a través de la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad es de vital importancia en el derecho laboral, tratando de tal manera de unificar los criterios, buscando siempre la conformidad y el respeto por los derechos laborales. En tal sentido como señala Taboada (1996) el principio de la primacía de la realidad se basa cuando no existe un previo acuerdo de lo que pasa entre lo que sucede con la experiencia, pues de esto se toman en cuenta los documentos y los contratos que dan prioridad a la práctica, razón por la cual se toman en cuenta los actos cometidos.

De acuerdo con este principio laboral, la relación que existe es contractual, donde se determina que el contrato debe de presentarse de manera escrita a través de los derechos de los trabajadores, tomando en cuenta la práctica, es decir, verificando la primacía de la realidad como materia ante lo establecido en el contrato.

En cuanto si hablamos de un contrato oculto debemos entender este como aquel contrato que en documentos puede ser de un tipo, mientras que la función desempeñada por el trabajador es tipo de un contrato de trabajo, que cuenta con todos sus elementos para delimitarse como tal. Habiendo visto la problemática en la que se ven envueltos estos tipos de contratos es que se creyó conveniente realizar un trabajo de tal envergadura como aporte primordial para el derecho laboral.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

Podetti (2011), en su análisis titulada, "*Los principios del derecho del trabajo*", se concluye que el principio de buena fe, no vulnera la igualdad entre las partes, el rechazo del fraude y la simulación de ilegalidad, y el sentido lógico de la decisión de las partes, sobre la base del cual concluyeron las leyes laborales, es el principio de la primacía de la realidad. La consecuencia práctica es que se ha revisado la insuficiencia documental o contractual de la relación laboral en función a la realidad y a las normas obligatorias aplicables son directamente aplicables a pesar de su ocurrencia.

Aristizabal & Diego (2014), en su investigación titulada, "*Primacía de la realidad en las relaciones laborales*", concluye que con el perfeccionamiento analítico de la legislación, la jurisprudencia y las doctrinas sobre el principio de la primacía de la realidad, puede confirmarse que incluso si este principio fue considerado y adoptado sin consideración por la Organización Internacional del Trabajo, los contratantes que manejan mecanismos para ignorar los derechos de los trabajadores que son constitucionales y La ley fue proporcionada a los empleados.

Diaz (2012), en su investigación titulada, "*La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales*", en su conclusión expresa sobre la aplicación y el funcionamiento del principio de la primacía de la realidad sobre el contrato con el Estado mencionado anteriormente muestra que

se reconoce la precedencia de la conexión profesional para compensar al trabajador contratado, que corresponderá a la terminación de los beneficios sociales, por lo general, completamente y con fines sociales. Esto muestra que el estado de un funcionario nunca se puede otorgar, ya que esto no está permitido por la ley constitucional.

Según el autor Bravo y Rosa (2006), en su investigación analiza el aspecto dogmático y jurisprudencial acerca del principio de primacía de la realidad en relación al derecho laboral investigación, que concluye que, estos principios se orientan mayormente a la interpretación normativa la cual está vigente, con el fin de resolver casos no contemplados pues el principio de primacía de la realidad es importante para poder aplicar distintos aspectos de manera laboral tomando en cuenta la jurisprudencia de los tribunales chilenos, dónde se puede observar que la aplicación de este principio va relacionado algunos fallos de manera racional o restrictiva sin transgredir derechos laborales e interpretando a la norma sin abuso del principio, por ello se tiene en cuenta que lo que busqué la aplicación del principio de primacía realidad es de que exista una igualdad entre ambas partes frente a la contratación laboral (p. 65)

Según Severín (2014), en su investigación interpreta los contratos de servicio como una categoría contractual y de derecho ante el cumplimiento específico esta investigación señala de que los contratos de servicios han ido construyendo con el paso del tiempo a través del derecho civil español teniendo en cuenta de que esto ha regulado un modelo de acuerdo a los cimientos del arrendamiento del derecho romano como es el caso el derecho de locación y conducción siendo así el origen y la construcción categórica contractual ante el cumplimiento del arrendar el bien al cliente (p. 48).

Cavallotti (2015), en su investigación titulada “*La Locación de servicios como fraude procesal*”, tesis para optar el grado de abogado de la Universidad Empresarial Siglo 21 – Santiago de Estero - Argentina, refiere que, la importancia radica en que el empleado va a dejar de ser visto como un objeto más dentro del proceso económico, y se va a convertir en un sujeto de derechos, obteniendo acceso al trabajo, así como también a la dignidad de sus condiciones, de tal manera que le permita vivir digna y plazeramente en compañía de su familia. Con el transcurrir del tiempo, los conflictos económicos y políticos adoptados en el ámbito laboral de la última década, han ido dejando al trabajador dependiente en un alto nivel de desprotección, favoreciendo al empleador, en el sentido que está utilizando varias formas encubiertas y fraudulentas al momento de celebrar un contrato de locación de servicios. (p. 16)

1.2.2. Nacionales

Vallejo (2018), en su investigación presenta el principio de primacía de la realidad a través de los contratos de locación de servicio dentro de las entidades del estado tomando en cuenta los años 2016 y 2017, esta investigación concluye que el solicitante tiene la condición de emplear y realizar un trabajo permanente, pues este beneficio se encuentra de acuerdo artículo 2 del decreto legislativo 276 conforme al artículo 13 y 14 además menciona que este principio es una regla fundamental importante frente a los procedimientos que realizan los empleadores en función a la gestión de problemas, ya que como funcionario ayuda a que los problemas de los trabajadores se resuelva de conformidad con el decreto legislativo.

Álvarez (2016), en su investigación aplica los precedentes vinculantes con respecto al principio de la primacía de la realidad, investigación que concluye que este principio se toma como un principio mínimo básico del sindicalismo, ya que están claro a toda relación laboral, donde se incluye a la institución pública y a los servidores sin embargo con respecto al precedente analizado se sintetiza de que éste descalifica o deja inutilizable e incluso en marca lo legal con los pactos de organización internacional del trabajo tomando en cuenta los instrumentos internacionales y los derechos humanos.

Ruiz (2016), Analiza su investigación acerca de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, actuándolo como un sujeto a plazo de contrato de trabajo, así mismo en la legislación peruana se interpreta el análisis del principio de primacía de la realidad tomando en cuenta y concluyendo de que dicho principio sirve como un mecanismo para obtener un mejor orden público en base a la dignidad humana, concluyendo de que a través de reconocimiento de las relaciones laborales en el caso de violación de la ley se aplica una norma omitida, es decir, en los casos relativos se tiene que reconocer la relación laboral de manera directa en cómo protege la dignidad del empleado por las nuevas formas de prestación de servicios generan en su mayoría fraude en lugar de trabajo.

González & Flores (2017), ambos autores en su interpretación analizan, la desnaturalización del contrato de servicio frente a la locación de servicios tomando en cuenta el principio de realidad a través de la municipalidad de Villa El Salvador en los años 2016-2017, esta investigación toma como objetivo principal, analizar la desnaturalización de los contratos de locación de servicio desde una óptica constructiva, a través de la aplicación del principio de primacía de la realidad, se tiene

en cuenta en esta investigación de que ya existen muchos trabajadores, donde su régimen está sujetos a un contrato CAS, por lo tanto se desarrollan diversas funciones de locación de servicio teniendo en cuenta de que estos trabajadores no perciben unos beneficios laborales entre ellos las vacaciones, las remuneraciones, la gratificaciones o las fiestas patrias y fiestas navideñas.

De acuerdo al autor Abrigo (2017), en su investigación analiza el rol del ministerio de trabajo de Lima metropolitana, tomando en cuenta los servicios de locación y desnaturalización de los contratos ante ello la investigación señala de que existen muchas personas que se encuentran bajo la modalidad de contrato de servicio, sin embargo frente a los problemas presentados por esta modalidad contractual no se llega aplicar un principio de primacía de realidad, a pesar de que existe previo un vínculo laboral y el contrato ya se ha desnaturalizado, es así que el ministerio de trabajo salvaguarda el derecho del trabajador y vela por generar una mejor vía legal, ya que el ministerio posee diversas herramientas legales necesarias que puedan ayudar a contrarrestar este problema presentado, pues en muchas ocasiones esta situación de vulnerabilidad no sólo ha afectado a los trabajadores, sino también en su modalidad de trabajo, es así que el ministerio de trabajo y promoción en compañía con Sunafil asume de que debería ejecutarse un mejor plan de fiscalización de los recursos necesarios, con el fin de que el trabajador cumpla con su labor y se encuentra sujeto a un régimen adecuado sin transgredir los derechos laborales ni la locación de servicios encuentra la persona.

Según el autor More (2018), en su investigación interpreta las interrupciones laborales que presentan los trabajadores frente a las modalidades de locación de servicio en las entidades públicas

conllevando a esto a una estabilidad laboral, pues esta investigación analiza que el contrato de locación de servicios es una herramienta que en muchas ocasiones favorece a los trabajadores y busca proteger y amparar la normativa y los derechos laborales, ante ello el contrato que se aplica el de naturaleza civil y, por lo tanto, tiene características fundamentales donde no subordina al trabajador ni a los empleadores de manera dolosa es más atribuye que se cumplan los beneficios laborales conforme al contrato establecido, es decir qué tanto las entidades públicas como privadas busquen la mejor manera de poder generalizar contratos de locación de servicio de manera efectiva, dónde la labor que hace el trabajador no sea desnaturalizada pues la existencia de este principio es de que se haga cumplir la estabilidad laboral así como también el cumplimiento de la norma frente acciones en donde se puede transferir derechos a los trabajadores.

Sánchez (2005), en su investigación analiza la desnaturalización de los contratos de locación de servicios concluyendo que la persona quién trabaja bajo una subordinación es decir entre 6 ó 8 horas diarias y que sea remunerado se genera una desnaturalización del contrato de locación y se ejerce un nuevo nacimiento de la relación contractual a un plazo indeterminado lo cual se suscita entre el empleado y el empleador siempre y cuando el locador preste servicio de una manera personal y bajo una subordinación que esté a favor de la empresa transformando una relación laboral a plazo indeterminado y adquiriendo un derecho de poder gozar y percibir todos los derechos que le corresponden como trabajador de acuerdo al ley.

1.2.3. Locales

Cervantes y Romero (2009), en su investigación titulada, “*Aplicación del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales y/o contractuales del gobierno regional de Lambayeque*”, en su conclusión determina la importancia de esta regulación radica esencialmente en tres aspectos: primero, reúne, por primera vez, un concepto y alcance del principio de la primacía de la realidad en los servicios de empleo a nivel legislativo; en segundo lugar, reconoce la aplicación de este principio en la administración del trabajo y, en particular, en la inspección; y tercero, como resultado de lo anterior; es lógico que los deberes de los funcionarios públicos se determinen de tal manera que se aplique el principio, es decir, que su reconocimiento vaya de la mano con la necesidad de explotar y garantizar sus objetivos.

Cruzado (2011), en su investigación interpreta el principio de primacía de la realidad tomando en cuenta la jurisdicción laboral del distrito judicial de Lambayeque, concluyendo que este principio es uno de los primeros principios absorbentes a problemas dentro del derecho laboral, ya que su importancia y su utilización genera que se estudie casos y jurisprudencias en relación concreta de acuerdo al contrato de trabajo tal es así que para algunos empleadores se establece de acuerdo a la Constitución ya la ley laboral, con el fin de otorgar los derechos a cada sujeto y la realidad más simple.

Campos (2018), en su investigación analiza el principio de primacía del lugar como un elemento para poder aplicar la desnaturalización de los contratos de servicios especificando la provincia de Chiclayo a través de los años 2013-2016, esta investigación concluye de que el principio

de primacía de la realidad se aplica ante los casos en donde exista condiciones de relación laboral, las cuales muchas de las entidades no cubren lo legal ante el cumplimiento de las normas laborales pues vulneran los derechos laborales de los trabajadores ejerciendo otro contrato de lo establecido ante ellos, asimismo existe una relación directa con el principio debido a que se encarga de proteger fundamentalmente los derechos laborales de los trabajadores en dar una mejor seguridad jurídica para garantizar la protección de estos derechos.

1.3. Abordaje teórico

1.3.1. Doctrina

1.3.1.1. Principio de primacía de la realidad

En la realidad social en la que nos desenvolvemos múltiples son los problemas existentes entre patrón y el empleador, uno de los más comunes en la práctica, pero, menos tratados por la doctrina son los contratos ocultos, es decir, trabajadores que en documentos deben desempeñar una función pero en la realidad por órdenes del empleador se desenvuelven realizando otro tipo de funciones, distintas a las asignadas; antes de proseguir con el estudio de trabajo debemos precisar que no se debe confundir este tema con el IUS Variandi, que sería una posible protección jurídica por parte del empleador cuando se le recrimine el cambio de funciones, esta figura no debe ser tergiversada ya que ante esta facultad del empleador, siempre primara el principio del derecho laboral de primacía de la realidad, habiendo

además que las variaciones que el empleador puede imponer a sus trabajadores debe ser dentro de las medidas de lo razonable.

Por lo tanto, la aplicación de este principio, para poder desvirtuar los contratos, y reconocer el verdadero vínculo laboral, es de vital importancia por parte de los administradores de justicia, y para su comprobación se necesitan pruebas contundentes que lo demuestren, en las siguientes líneas se realizará un estudio jurisprudencial, dogmático, regulado y de la legislación comparada sobre el principio de primacía de la situación y su correcta aplicación.

1.3.1.2. Definiciones Previas sobre el Principio de Primacía de la Realidad

No hay duda de que un contrato de trabajo es un acto mediante el cual un individuo, llamado empleado, se compromete voluntariamente a realizar un trabajo o proporcionar servicios a otro individuo o entidad legal llamada empleador en su propio nombre, dirección o según el pago de la tarifa; por esta razón, este concepto se tuvo en cuenta en nuestra legislación, tal como se reconoció legalmente en la Sección 4 del Decreto Supremo N ° 003-97-TR de la Ley de TUO de Derecho Laboral y Competitividad, que presupone la existencia de un contrato de trabajo permanente "(norma de relaciones laborales privadas) y el art. 1 de la Ley Marco de Obras Públicas, estipula que : "Son las relaciones las que obligan al estado como empleador y a quienes prestan servicios pagos con sumisión. (...) "(regla pública).

Como se señaló en el exp. 01333-2015-0-1706-JR-CI-04 En mi declaración explicativa, digo que "no hay duda de que toda relación laboral está protegida por los principios de trabajo que la rigen, entre

ellos está el principio de primacía de la realidad, esto se considera implícito un componente en el sistema legal y, en particular, debido a la naturaleza de nuestra Constitución para proteger la parte más débil de las relaciones laborales. "Este principio implica que en el tema de desacuerdo entre lo que sucede en la experiencia y lo que sigue de las documentaciones que deberían preferirse, es la primera, que es lo que sucede en el área de eventos". (Exp. N°. 1944-2002-AA / TC) De acuerdo con este principio, la primacía de la realidad y la protección del derecho laboral, por lo tanto, la tesis se desarrolló si era necesario verificar en realidad los supuestos derechos civiles entre las partes fueron firmados. La existencia de una relación laboral entre el reclamante y la reclamación se registra en función de la cualidad de prestación de servicios personales, remuneración y presentación. La realidad de dicha relación laboral se anuncia si los empleados sujetos a leyes laborales privadas son castigados por la existencia de un contrato de trabajo ilimitado.

Uno de los medios más relativos que se puede tomar en cuenta dentro del derecho laboral son los principios ante ello el principio de primacía de la realidad ya que este principio conjuntamente con la jurisprudencia y la ley otorga mejores beneficios y mejor protección a los derechos de los trabajadores tal y como lo ha señalado el autor Gómez (2014), el autor menciona que el principio de primacía de la realidad guarda concordancia con la experiencia y en función a la norma, pues lo primero que se debe tomar en cuenta es la prioridad en dónde es, como suceden los hechos en base también a los modelos de los hechos calificados; la doctrina señala como ejemplo más relevante del particular el caso de la mujer embarazada, es así que la entidad no puede alegar que desconocía del hecho, porque nunca se le curso

aviso formal, es así que mediante este principio es evidente y notorio el estado de una mujer embarazada, por lo que la empleadora no puede alegar desconocimiento del mismo.

Con base en este principio de trabajo, también existe un contrato (formulado por escrito), ya sea de entorno civil o de otro tipo, que establece la naturaleza de la relación establecido y como menciona Vásquez (2006) “La simple conexión de trabajo es tal que este contrato se ha llevado a la práctica. es decir, la primacía del material real antes de lo establecido en el contrato o documento”. (p. 45)

Debemos señalar que una de las expresiones del principio de la primacía de la realidad es precisamente la falsedad de los contratos civiles, que no es más que un mecanismo para combatir el fraude, que prevé el castigo por cualquier fraude en la ley. La ley laboral del empleador (ya sea pública o privada), tratando de ocultar la relación laboral real con el contrato de derecho civil propuesto y, por lo tanto, reconocer la existencia de relaciones laborales típicas, que son "inciertas", a favor del empleado, aplicando el principio de empleo previsto en el artículo 4 DS N ° 003-97-TR. La doctrina concuerda cuando se dice que la desnaturalización ocurre solo cuando los trabajadores no reciben beneficios sociales.

En resumen, se introdujo la renovación automática para los trabajadores con contratos civiles simulados para eludir las normas de protección laboral y reconocer su permanencia en el puesto que ocupan en la naturaleza de las relaciones laborales y, por lo tanto, todos los beneficios típicos de las relaciones laborales. También observamos que este mecanismo antifraude se aplicaba a los casos de los llamados acuerdos de servicios no personales (SNP) firmados por un empleado

de una agencia gubernamental cuyos empleados están sujetos al derecho privado exclusivo de conformidad con una ley especial. En estos casos, si se prueban las relaciones laborales personales, remuneradas y subordinadas, se declara la existencia de relaciones laborales privadas indefinidas.

Como señala el autor Romero (s/f) *“Este principio puede aplicarse a los contratos para la ubicación de servicios, servicios no personales, “cuartos quintos”, etc. a través de la jurisprudencia del trabajo, a través de Indecopi y las administraciones tributarias”*. (p. 21)

El jurista peruano Vargas (2012), interpreta que el principio de la primacía de la realidad se aplica ante casos en donde se tiene que tomar en cuenta lo que sucede con la realidad y lo que está descrito, a través de los documentos pues esto se otorga a través de la supremacía lo cual indica de que debe existir o no debe existir una relación laboral con la finalidad de proteger las normas legales y la aplicación del principio, de tal forma establece, Arévalo (2014), donde manifiesta que la relación contractual civil se puede celebrar a través de documentos estos documentos tienen que tener un valor probatorio para suponer que podrían perderse si se verifica que lo que se ha hecho en la práctica es evidencia de la suscripción, fraude o simulaciones utilizadas para evitar el acatamiento de los deberes de la ley laboral. En este asunto, debe decir la realidad de un contrato de trabajo y distinguir los derechos del empleado bajo la ley”. (p. 27)

Con respecto al alcance y las consecuencias legales, Silva dice que este principio es excelente para justificar y establecer una relación laboral oculta. "Lo mismo posee componentes que usan para reconocer, a saber: ganancia personal, recompensa y sumisión".

También se enfatiza que en los temas que se tiene en cuenta se presenta componentes que van en relación al aspecto contractual, donde se debe de tomar en cuenta la relación laboral y el principio de la primacía de la relación, estos aspectos son importantes, ya que buscan de el principio llega a tener una relación contractual ante la naturaleza civil. "Como efecto inevitable de la aplicación del principio anterior, según Arévalo, se incluye la presunción de los lazos laborales, que se incluyó en el párrafo 4 del Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, si esta regla dice:" En el caso de la seguridad personal remunerada y subordinada se supone que los logros son ilimitados contrato de trabajo, Salvador (2009) explica esto en un comentario sobre Montes explica que, *"La cuestión de la verdad (o el principio de primacía de la realidad) es el método por el cual el juez debe resolver el conflicto en el marco del proceso (entendido como trabajo). Por lo tanto, la aplicación de este principio no se basa en la subjetividad, sino en cuestiones objetivas, por lo que una vez comprobados los hechos no pueden ser neutralizados por documentos o trámites"* (p. 78)

1.3.1.3. Aplicación Jurisdiccional del Principio de Primacía de la realidad

Para desarrollar este punto relevante en el trabajo necesitamos plantear la siguiente interrogante ¿Qué impacto tendrá esto en los empleadores si se aplican al mercado laboral creado por individuos de acuerdo con la ley civil, ya que consideran que sus contratos son de hecho leyes laborales?

Si los jueces confirman la realidad de una conexión laboral a pesar de concluir un acuerdo sobre servicios civiles o comerciales, deberían

preferir aplicar el principio de primacía de la situación y la inalienabilidad de los derechos sobre el principio de convicción contractual verdadera, que representa el Código Civil, a los derechos laborales relevantes.

Señala Cabanellas (1945) que *“Si se hizo o se hizo cumplir la suposición anterior de que la sentencia es definitiva, el tribunal debe informar a los organismos estatales relevantes u organismos responsables de la administración y / o control de las contribuciones y contribuciones sociales de los efectos relevantes del Gobierno Federal”*. (p. 98)

Así mismo, como señala el art. 96 del D.S. N° 135-99-EF, Pleno Jurisdiccional Laboral del 2000, con base en la evidencia, el juez concluye que la prestación de servicios estaba realmente subordinada o no relacionada en el sentido del acuerdo impugnado de acuerdo con el principio de la supremacía de la corte. La realidad debería ser la realidad de un contrato de trabajo y el reconocimiento de un contrato de trabajo, explicar los derechos y beneficios resultantes. Desde este punto de vista, la nueva Ley Laboral prevé algo adicional: la existencia de relaciones laborales abiertas si se reconoce la asistencia de productos personales y de pago. En este caso, el acusado debe probar la existencia de un servicio independiente

1.3.1.4. El Principio de la Primacía de Realidad: Conceptos, Alcances y Efectos Jurídicos

Mirando a este autor, se puede decir que la conceptualización del principio analizado es el aporte de la doctrina estadounidense a la literatura del derecho laboral universal, pues existen algunas doctrinas latinoamericanas bien conocidas que son en gran parte responsables

de la conceptualización. Abogados y científicos como el uruguayo estadounidense Pla Rodríguez y el mexicano Mario de la Cueva tienen que desarrollar este concepto.

Las enseñanzas de los abogados antes mencionados se han citado en varios artículos que examinan el debate en torno a este principio del derecho laboral. En efecto, se sugiere que las cortes supremas latinoamericanas han cuestionado la aproximación de estas doctrinas a este principio primordial del derecho al trabajo en su jurisdicción. En consecuencia, las manifestaciones conceptuales más notables de los últimos maestros, Mario de la Cueva y Américo Pla Rodríguez, destacan en esta obra sobre el principio del primado de la realidad.

1.3.1.5. El contrato de locación de servicios

Un contrato de arrendamiento de servicio incluye una obligación de servicio para la cual un cliente designado como inquilino debe proporcionar un servicio específico durante un tiempo específico o para una tarea específica. (Ondon, 1995, p. 178)

Cuando hablamos de un lugar de servicio, nos referimos a relaciones en las que un individuo está obligado a efectuar una acción en favor de otra. Esta acción o comportamiento consiste en un servicio, que puede incluir un manual, como la reparación del dispositivo, o un dispositivo inteligente, como proporcionar un curso para la gestión adecuada del software.

Por lo tanto, los servicios de alquiler pueden incluir todo tipo de servicios, independientemente de si están relacionados con la

búsqueda de una profesión, como el desarrollo de un oficio, arte o la práctica habitual de un propietario.

1.3.1.6. La independencia del locador

Esta es una pregunta que debemos aclarar, ya que en la experiencia esto suele ocasionar confusión y circunstancias imprevistas en la gestión de los individuos que facilitan servicios a la empresa y las personas que son empleados.

El art. 1764 del Código Civil, establece que, un inquilino en un acuerdo para la prestación de servicios amplía sus actividades sin someterse al cliente. Esto significa que el inquilino realiza sus servicios de acuerdo con su conocimiento, experiencia y criterios, sin cumplir con las instrucciones u órdenes del cliente y sin estar obligado a efectuar con el plan de trabajo.

Por supuesto, el proveedor de prestación acepta información del cliente, que consisten en las funciones y términos de prestación especificados en el contrato. Sin embargo, para las relaciones con la ubicación del servicio, es obvio que el inquilino no recibe instrucciones del cliente sobre cómo, por qué métodos o procedimientos debe desarrollar su servicio. En este caso, el subcontratista no debe presentar la presentación.

1.3.1.7. Retribución

A cambio del servicio recibido, el cliente debe pagar la compensación acordada en el contrato a favor del inquilino. En una relación no laboral, el inquilino no tiene derecho a remuneración ni a un servicio contractualmente impago.

De conformidad con el art. 1759 del CC, la remuneración se paga posteriormente de la prestación del servicio, a menos que el contrato prevea el pago anticipado o el pago regular debido a la naturaleza de la obligación u obligación. (Ministerio de Trabajo, 2017)

1.3.1.8. Plazo del contrato

Se puede definir un lugar de trabajo para un puesto fijo, indefinido o específico. Si el contrato es temporal, no puede exceder seis años para servicios profesionales y no más de 3 años para otra clase de servicio. Estas restricciones se establecen en el art. 1768 del CC.

Si el contrato se celebra por un período indefinido, se aplica lo dispuesto en el Artículo 1365 del Código Civil, estipula que una de las partes puede rescindir el contrato notificándolo con al menos treinta días de anticipación. El servicio de alquiler se puede organizar para un pedido específico. En este caso, el contrato vence tan pronto como se haya completado el pedido especificado.

1.3.1.9. Formalidad

Para concluir un arrendamiento de servicios, no es necesario realizar ningún trámite, por lo que el contrato también se puede completar de forma oral.

1.3.1.10. Sobre las obligaciones de medios y las obligaciones de resultados

Al concluir un contrato de arrendamiento de servicios, se debe tener en cuenta el aspecto fundamental. Un compromiso hecho por un inquilino suele ser una obligación en efectivo, esto significa que el inquilino no

está obligado a alcanzar un objetivo o resultado específico, sino que simplemente proporciona sus servicios de acuerdo con las disposiciones del contrato; por lo tanto, si no se logra un determinado resultado, no se produce incumplimiento de contrato. (García, 1967, p. 147)

Por otro lado, las obligaciones salariales implican que el deudor debe cumplir el objetivo establecido en el contrato, de lo contrario cometió una violación. A diferencia del contrato de servicio, el contrato para la realización del trabajo tiene la obligación de cumplir, porque el contratista responsable de la ejecución del trabajo está obligado a realizarlo de acuerdo con las especificaciones acordadas.

Sin embargo, es posible que el contrato de servicio acuerde que el inquilino debe cumplir ciertos objetivos o resultados. En este caso, no es suficiente que preste sus servicios, sino que debe alcanzar los objetivos que quiere tener.

1.3.1.11. Sobre el carácter personal del servicio

En el caso de una obligación de desempeño en la que el beneficio del cliente está determinado por las propiedades y prácticas del arrendador, el contrato de servicio contiene una obligación específica; esto significa que el individuo responsable de la prestación del servicio sin la aprobación de la clientela no puede cambiar.

Si bien el inquilino puede contratar asistentes o trabajadores, si el contrato lo consiente o por la naturaleza de los servicios, esto no significa ninguna violación.

Por supuesto, hay ciertos casos en los que un inquilino no puede recurrir a terceros para obtener ayuda, por ejemplo. Por ejemplo, cuando se dicta un curso para el que se ha contratado a una persona calificada, o cuando se hace un convenio con alguien para tocar en una armonía de piano, en este tema la capacidad de la persona contratada es crucial. Estos son asuntos de las llamadas obligaciones personales. (Aguilar, 2005, p. 58)

1.3.1.12. Sobre la terminación del contrato de locación de servicios

El contrato de arrendamiento del servicio logra rescindirse a la petición de cualquiera de las partes mientras dure su validez, si el período es incierto, para proporcionar el servicio para el que se contrató al empleador y por razones de rescisión.

1.3.1.13. Cuadro comparativo entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios

| | Contrato de trabajo | Contrato de locación de servicios |
|--------------------------------|-------------------------------|--|
| ESSALUD | SÍ | NO |
| Aumentos Sindicales | SÍ (Vía convenios colectivos) | NO |
| CTS | SÍ | NO |
| Vacaciones | SÍ | NO |
| Gratificaciones | SÍ | NO |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| Impuesto a la renta | Quinta Categoría (D. Leg. N.º 774) | Cuarta Categoría (D. Leg. N.º 774) |
| Formalidad | Escrito, bajo sanción de presunción que es a plazo indefinido | Escrito, bajo sanción de presunción de relación laboral |
| Obligación | Emisión de boletas de pago por el empleador | El locador debe tener RUC y emitir recibos por honorarios. |
| Contraprestación | Está asociado al número de días laborados. | Está asociado a resultados. |

Fuente: propia investigación

1.3.1.14. ¿Cuáles son los contratos de prestación de servicios?

Las obligaciones generalmente se dividen en responsabilidades de dar, hacer y no hacer. Entre las combinaciones de estas obligaciones están todos los contratos u operaciones, por ejemplo, las ventas, que son obligaciones, los acuerdos de confidencialidad, que son obligaciones, y el punto, el tema de este informe son las operaciones, algo a favor de hacer otra cosa, es decir, los servicios. (Aguilar, 2005, p. 116)

Las operaciones de servicio son probablemente tan importantes o más importantes que proporcionar operaciones. Esta es una serie de

operaciones que cubren necesidades, haciendo una ventaja a favor de otra persona. (Beltrán, 2016, p. 68)

Contrariamente a las obligaciones en las que la operación puede considerarse agotada con la entrega de un buen objeto de operación, nos enfrentamos a obligaciones de establecer relaciones que pueden llevar tiempo.

Sin embargo, no todas las operaciones que realizan el servicio son iguales. Nuestro Código Civil no solo rige algunos contratos ejecutivos modelo, sino que también establece una serie de contratos ejecutivos modelo, estos son los llamados procesos de prestación de servicios.

La mayoría de la gente cree que siempre estamos frente a la ubicación del servicio, porque esta es quizás la forma más común. Sin embargo, observamos en este informe que, además de las condiciones que no se ajustan a uno de los contratos estándar del Código Civil, existen otras formas de proporcionar servicios que son muy comunes.

Las condiciones para la prestación de servicios están reglamentadas por el Código Civil, a partir del art. 1755. Este art. engloba disposiciones generales para todas las formas de prestación de servicios, así como disposiciones determinadas para cada contrato.

La prestación de un servicio puede definirse como una relación obligatoria en la que una persona llamada proveedor acuerda proporcionar un servicio a favor de otra persona llamada principal para su consideración o de forma gratis.

El tema de los contratos de servicio siempre incluye los beneficios de lo que haces o no haces. Nuestro Código Civil, considera el lugar de

servicio, el contrato de construcción, el mandato, la fianza y el robo como condiciones para la prestación de servicios. Sin embargo, también siguen las reglas generales para la provisión de servicios, la relación contractual “Te doy para hacer” o “Te doy para dar”. (Alonzo, 2015, p. 98)

Todas las condiciones para la prestación de servicios típicos o atípicos se rigen por las normas generales del Código Civil. Estas reglas generales son las siguientes:

Si el beneficio es una compensación en compensación, debe pagarse en el momento acordado. En ausencia de un acuerdo, la compensación debe pagarse al final del servicio. El pago por adelantado de la tarifa no se puede solicitar sin aprobación.

1.3.1.15. Límites de la prestación

El proveedor de servicios no puede exceder o desviarse de los pedidos o la información proporcionada por el cliente, a menos que sus acciones sean más convenientes para el cliente que lo que él o las condiciones del contrato ordenaron.

Si un cliente es notificado de diferencias o excedentes para aprobación previa, debe responder como de costumbre o por tipo de servicio. De lo contrario, las diferencias informadas por el proveedor se considerarán aprobadas. (Barbero, 1993, p. 57)

1.3.1.16. Responsabilidad por servicios profesionales y técnicos

Si la calidad de los servicios contractuales corresponde a servicios profesionales o técnicos con dificultades especiales, el proveedor no

es responsable por daños causados por negligencia leve. Ahora veamos las reglas específicas para cada forma contractual de prestación de servicios.

1.3.1.17. La locación de servicios

Como se mencionó anteriormente, la ubicación es probablemente la forma más común de proporcionar servicios. El Código Civil en su artículo 1764 estipula que "el inquilino, al no estar subordinado al principal, está obligado a pagar por sus servicios mientras un fijo período de tiempo o por una determinada diligencia".

Hay algunos elementos en esta definición que conforman el arrendamiento de servicios y que debemos divulgar.

- *Los servicios que son materia de la locación*

Quando nos referimos de un lugar de servicio, nos referimos a relaciones en las que un individuo está obligada a ejecutar una acción en favor de otra. Esta acción o comportamiento reside en un servicio, que logre incluir un manual, como la reparación del dispositivo, o un dispositivo inteligente, como proporcionar un curso para la gestión adecuada del software. (Castillo, 2018, pp. 77-78)

Por lo tanto, los servicios de alquiler pueden incluir todo tipo de servicios, independientemente de si están relacionados con la búsqueda de una profesión, como el progreso de un trabajo, arte o la experiencia usual de un propietario.

- *La independencia del locador*

Esta es una pregunta que debemos aclarar, ya que en la destreza esto suele generar confusión y circunstancias imprevistas en la gestión de los individuos que facilitan servicios a la empresa y las personas que son empleados.

Como el art. 1764 del Código Civil, un inquilino en un acuerdo para la prestación de servicios amplía sus actividades sin someterse al cliente. Esto significa que el inquilino proporciona sus servicios de acuerdo con su conocimiento, experiencia y criterios, sin cumplir con las disposiciones o reglas del cliente y sin estar obligado a efectuar con el plan de trabajo.

- *Retribución*

A cambio del servicio recibido, el cliente debe pagar la compensación acordada en el contrato a favor del inquilino. En una relación no laboral, el inquilino no tiene derecho a un pago o servicio no especificado en el contrato.

De conformidad con el art. 1759 del Código Civil, la remuneración se paga posteriormente de la prestación del servicio, a menos que el contrato prevea el pago anticipado o el pago regular debido a la naturaleza de la obligación u obligación.

1.3.1.18. Plazo del contrato

El lugar de trabajo se puede definir para una posición fija, indefinida o específica.

Si el contrato es temporal, no puede exceder de seis años para servicios profesionales y no más de tres años para otra clase de servicios. Estos términos se establecen en el art.1768 del Código Civil. (Caviglia, 2015, p. 113)

Si el contrato se concluye por un período indefinido, la norma comprendida en el Art. 1365 del Código Civil, permitirá a cada parte rescindir el contrato mediante un aviso con al menos treinta días de anticipación. El contrato de arrendamiento de servicios puede organizarse para un pedido específico. En este caso, el contrato vence tan pronto como se complete el comando especificado. Para la conclusión del arrendamiento del servicio, no es necesario completar los trámites, por lo que el contrato también puede completarse oralmente.

1.3.1.19. Sobre el carácter personal del servicio

En el caso de una obligación de servicio en la que el beneficio del cliente está asegurado por las características y la experiencia del propietario, el contrato de servicio contiene una obligación personal, es decir, el responsable no puede modificar la prestación del servicio sin su consentimiento operador (Farfán, 2018, p. 131).

El inquilino puede usar asistentes o personal, pero si el contrato lo permite o si no hay violación debido a la naturaleza del servicio.

1.3.1.20. Sobre la terminación del contrato de locación de servicios

El contrato de arrendamiento de un servicio puede ser rescindido a solicitud de ambas partes por la duración, por tiempo indefinido, por la

prestación del servicio para el cual fue contratado el inquilino y por razones de rescisión.

1.3.1.21. Sobre el contrato de obra

El propósito del contrato de construcción es preparar una propiedad específica para que una persona nombrada contratista deba preparar la propiedad con el cliente con las características especificadas en el contrato y que este último esté obligado a pagar al contratista en favor del emprendedor, (García, 1967, p. 189)

Luego examinaremos en detalle cada uno de los componentes que determinan el contrato de trabajo:

- **La obra o bien objeto del contrato**

Más adelante, cuando analicemos algunas de las leyes del Código Civil, sobre el contrato de trabajo, encontraremos que las reglas contenidas en el Código de este contrato se basan en los contratos de los cuales es responsable la construcción de un edificio. Sin embargo, el contrato de construcción también puede producir otros tipos de propiedad, tanto muebles como inmuebles.

- **La retribución**

Según el artículo 1771 del Código Civil, el trabajo del emprendedor debe pagarse durante el establecimiento del contrato de trabajo. Sin embargo, creemos que el contrato gratuito no se ve obstaculizado, es decir, el cliente no compensa al contratista.

1.3.1.22. Plazo del contrato

Es común que la duración del contrato de trabajo dependa de la complejidad del trabajo y las p exigencias del cliente. El Código Civil, no estipula una fecha límite. Dependiendo de la naturaleza del trabajo, la duración del contrato puede ser de varios días, meses o años.

Sin embargo, si el contrato no se ha concluido dentro de un cierto período, el Artículo 1774, párrafo 1, del Código Civil estipula que el contratista debe entregar el trabajo dentro de los plazos habituales para el tipo de trabajo que he ordenado.

El Código Civil, no establece formalidades para la conmemoración del contrato de trabajo y puede celebrarse oralmente. Dependiendo de la naturaleza del trabajo, por supuesto, se recomienda concluir el contrato por escrito para determinar las características del trabajo y las demás disposiciones del contrato.

Como regla general, el contratista puede indicar a otra persona que prepare parte del trabajo. Sin embargo, el art. 1772 del Código Civil, establece que la subcontratación no puede ir más allá de todas las obras, a menos que lo apruebe la autoridad contratante.

Cabe señalar que el contratista es responsable ante el cliente de la parte creada por el subcontratista.

1.3.1.23. Sobre la forma de pactar la retribución

Como ya se mencionó, la norma ordinaria es que se paga el contrato de trabajo. En la mayoría de los contratos de construcción, la compensación se determina de dos maneras:

Obra por ajuste alzado o a suma alzada

De esta manera, la remuneración del trabajo se fija como el monto total del trabajo, de modo que el contratista debe trabajar con todos los detalles y solo tiene derecho al pago de la remuneración acordada, incluso si cambia. Las principales se realizan en la fábrica, a menos que estas discrepancias se hayan acordado por escrito con el cliente. (Gonzales, 2015, p. 78)

De la misma manera, el cliente tiene derecho a una reducción de la cantidad si las diferencias acordadas significan menos trabajo o menores costos laborales.

Obra por pieza o por medida

Si el trabajo está acordado con el fragmento o la medición, el empresario tiene el derecho, después de la verificación por parte del cliente, de recibir un pago de acuerdo con las partes o medidas preparadas. No confunda este tipo de pago con anticipos por anticipos pagados si el contratista cumple con el cronograma que se ha especificado. También es posible acordar un beneficio de suma global.

1.3.1.24. Sobre la aceptación de la obra

En el caso de un contrato cuya obligación principal es la preparación de un trabajo o las especificaciones ordenadas por el cliente, este último debe expresar su consentimiento al momento de la entrega del trabajo para establecer el cumplimiento o el incumplimiento del contrato.

Para este propósito, el cliente tiene el derecho de realizar verificaciones de la ejecución de los trabajos para verificar si se realizan conforme el

acuerdo y las reglas de preparación de acuerdo con el tipo de bienes. En caso de terminación del trabajo, el cliente puede otorgar al contratista un plazo de entrega adicional. Después del vencimiento del plazo, el cliente puede pedir la rescisión del contrato, sin daño del pago de daños. (Nieves, 1997, p. 111)

El cliente tiene derecho a inspeccionarlo antes de recibir el trabajo, es decir, un examen de cómo se entrega el trabajo. Si el cliente no lleva a cabo la verificación sin ningún motivo que lo justifique, o no proporciona el resultado de la verificación dentro de un tiempo razonable, el trabajo se considera aceptado.

La obra se considera aceptado si el cliente lo recibe incondicionalmente, incluso si no ha llevado a cabo la verificación.

Es viable que las porciones convengan que el trabajo se ejecutará a complacencia del cliente, lo que significa que la aprobación del trabajo depende exclusivamente del consentimiento del cliente, incluso si el contratista ha realizado el trabajo de acuerdo con las especificaciones acordadas.

Dada la falta de aprobación del cliente, se presume que la admisión está reservada al conocimiento especializado correspondiente.

1.3.1.25. Sobre la responsabilidad del contratista

El contratista debe responder a cualquier discrepancia y defecto en el trabajo de acuerdo con el trabajo realizado como parte del contrato de trabajo.

Sin embargo, si el cliente recibe el trabajo sin guarda u advertencia, el empresario estará libre de su compromiso por las desviaciones y defectos externos del trabajo. Los vicios y variaciones externas deben entenderse como aquellos que son visibles a simple vista, y no los vicios que pueden ocurrir en la organización o dentro del trabajo.

En caso de desviaciones o defectos, el Principal puede, sin daño de su derecho a reclamar, exigir que tales desviaciones y defectos se corrijan o eliminen a expensas del Contratista, o que la remuneración se reduzca proporcionalmente. (Morelo 1997)

Sin embargo, si las desviaciones o defectos fueron tan grandes que llevaron a la inutilidad del trabajo, el cliente puede rescindir el contrato y reclamar daños.

Para los efectos mencionados anteriormente, el cliente debe informar al contratista de cualquier discrepancia o defecto en el trabajo dentro de los 60 días posteriores a la recepción. De lo inverso, su derecho a exigir la disminución de daños, liquidación y compensación por daños sufridos expira. Para el ejercicio hacia el contratista, el tiempo de mandato es de un año a partir de la fecha de preparación del trabajo.

Además de la responsabilidad por las desviaciones y defectos en el trabajo, el contratista también es responsable del hecho de que se destruya total o parcialmente dentro de los cinco años posteriores a la aceptación del trabajo o de que exista un claro riesgo de deterioro. o defectos graves por defectos de edificación. En estos casos, el contratista es comprometido ante el cliente o sus sucesorios, eternamente que se notifique por escrito una fecha específica dentro de

los 6 meses posteriores al descubrimiento del defecto. (Farfán, 218, p. 75-79)

El contratista también será responsable en los asuntos en que la desgracia o el riesgo de deterioro se deba a la calaña defectuosa de los de materia prima, ya sea que los haya entregado, o al incumplimiento del suelo, si ha preparado los estudios, planes y otras documentaciones necesarias para la realización de la labor.

En estos casos, el director puede presentar una acción contra el contratista dentro de un año a partir del día siguiente a la comunicación para informarle sobre el defecto.

En los casos anteriores, el contratista no será responsable si demuestra que ha realizado el trabajo de acuerdo con las reglas requeridas para la preparación y de acuerdo con los conocimientos de los profesionales que produjeron los estudios, planes y otras documentaciones necesarias para los trabajos, si estos son proporcionados por el cliente.

Aquí hay un punto de seguridad que debemos mencionar. Aunque el Código Civil contiene el tratamiento de los trabajos de construcción, también existe la Ordenanza de Protección al Consumidor, que se incluye en el Código de Defensa y Consumidor y es una disposición especial para casos de explotación. El trabajo o la construcción se realiza entre una empresa que brinda servicios de calidad. un proveedor y una persona física o microempresa que tiene el estado de usuario final.

Como consumidores, tienen un marco de protección especial, definido por la ley de amparo y resguardo de los consumidores. La garantía, que el proveedor debe respetar por los defectos estructurales de la fábrica,

se extiende hasta diez años. Esto se estableció mediante la modificación de la letra a) del Artículo 80 del Código mencionado por la Ley N ° 30534:

“Artículo 80. Servicio posventa

a) Espacios de saneamiento determinados por el distribuidor de pacto con los sucesivos juicios: (i) en el caso de dispositivos o materia prima, de pacto con los criterios especificados por el distribuidor; (ii) en el caso de los aspectos estructurales, al menos diez (10) años después de la emisión del certificado de finalización y la aceptación del trabajo por parte del municipio.”

En nuestra opinión, este es un sistema defectuoso debido a diferentes derechos, dependiendo de si el comprador está clasificado o no como el consumidor final en términos del sistema de protección del consumidor. (Jiménez, 2017, p. 45)

1.3.2. Legislación

1.3.2.1. Contingencia legal laboral: encubrimiento de la relación laboral a través de los contratos de locación de servicios

Dentro del contrato de trabajo se presenta sucesión de valoraciones ante la formalización. Por un lado, es necesario valorar el problema de los costos laborales al contratar a un trabajador y, por lo tanto, se debe proyectar que los flujos de efectivo cubran todos los derechos y beneficios. Por otro lado, debe juzgarse si las actitudes legítimas del empleador, de acuerdo con los requisitos del empleador, son apropiadas para no formular la hipótesis legal de simulación o fraude,

para crear responsabilidades ocultas o los llamados accidentes de trabajo.

De hecho, con la primera evaluación, podemos identificar la carga de trabajo que cada empleador debe tener en cuenta, y la segunda evaluación determinará si nos enfrentamos a una responsabilidad oculta que puede reclamarse en el centro administrativo (a través del Inspección de trabajo) o Justicia (a través de los tribunales laborales)

En la práctica, sin embargo, se afirma que muchos contratistas confían específicamente en la cantidad de contratos de servicio para ahorrar en costos laborales, lo que resulta en responsabilidad, que finalmente termina con el reconocimiento de una relación laboral desde la iniciación del trato laboral.

1.3.2.2. Evaluación de la modalidad contractual

El argumento estimado también es objeto de un análisis a realizar por el empleador, en función de la característica del contrato a establecer. Por lo tanto, los empleadores generalmente recurren al tipo de reclutamiento en un lugar de trabajo especificado en el art. 1764 del Código Civil, para evitar que el pago de las prestaciones por desempleo implique una relación laboral imprevista.

De hecho, los empleadores a menudo acuden a la disposición pactado del Código Civil para eliminar sus responsabilidades profesionales, sin considerar que, a mediano o largo plazo, de hecho, existe una responsabilidad oculta o una eventualidad que causará problemas ante las autoridades administrativas y corte. (Gómez, 2014, p. 77)

Sin embargo, hay beneficios personales que pueden ser consistentes con las características del arrendamiento del servicio. En principio, sin

embargo, debe analizarse si satisfacen las necesidades del cliente o del empleador. En el buen sentido, alguien que decida contratar personal debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Cuando la actividad a realizar se vuelve sólida y permanente o esporádica y posiblemente.
- b. Si proporciona al proveedor de servicios un ingreso fijo o variable.
- c. Si desea imponer un horario de trabajo o es gratis.
- d. Si realiza un trabajo en la estación de trabajo o en el Centro de operaciones, o si el rendimiento está completamente afuera del eje de rendimiento.
- e. Existe la posibilidad de una ordenanza rigurosa en caso de infracción de sus deberes.
- f. Si existe exclusividad o autonomía total en la realización del trabajo a realizar en relación con la persona que lo solicita.

Esta revisión destaca cómo se recluta a las personas. En este sentido, no será posible en ningún caso contratar a alguien para realizar un trabajo permanente, como una secretaria o funciones, que son parte del negocio.

Si, después de este análisis, encontramos que se necesitan horas, pero que el mejor trabajo a tiempo parcial es para trabajos relacionados con el negocio; con esta salida, el empleador no asume una carga tan alta y no genera ninguna obligación de trabajo.

1.3.3. Jurisprudencia

- 1.3.3.1. En lo nacional, se ha considerado la Casación Laboral N.º 09019-2015- Lima, además el Exp. N° 7000-2015-PA/TC y el Exp.**

N° 00018-2016-PA/TC, en lo internacional la Casación Laboral N° 58413-2019-Bogotá

Actualmente el Perú, es un país donde existe pluralidad de casos de desnaturalización de contratos, particularmente por aplicación del principio de primacía de la realidad, en la que se está vulnerando los derechos del trabajador. Por eso, he considerado pertinente tres jurisprudencias peruanas y una extranjera, las cuales, el Órgano Jurisdiccional pertinente se pronunció respecto a la desnaturalización de contratos de locación de servicios por aplicación del principio de primacía de la realidad.

Casación Laboral N° 09019-2015, Lima, teniendo como parte demandante al señor Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri, quien interpuso la demanda en contra de M A Servicios Integrales S.A con el fin de que se llegue a reconocer los derecho laborales del trabajador frente a la desnaturalización de los contratos ejecutados a través de una localización de servicios, los cuales generan que se reconozcan de manera correspondiente los beneficios sociales de los trabajadores, ante ello se analiza que ese recurso toma en cuenta la relación a plazo indeterminado y el monto de S/31,690.37 soles.

Así como también, el Expediente N° 07000-2015-PA/TC, en la cual el señor Segundo Leonidas Silva Yesan, interpone una demanda de amparo contra Teleatento del Perú S.A.C, en la ciudad de Piura, con el fin de que se incorpore argumentos laborales que estén relacionados a la subordinación y la organización concreta, basándose que la causa es la contratación y la desnaturalización subjetiva de la relación laboral. Resolviendo y declarando fundada la demanda de amparo porque se

acreditó la vulneración del derecho al trabajo; al mismo tiempo la nulidad del despido arbitrario del demandante.

El Expediente N° 00018-2016-PA/TC, donde el señor Gregorio Ernesto Ipanaqué Sernaqué interpuso demanda de amparo contra la Municipalidad de Catacaos, requiere representación en el mismo cargo y al mismo nivel que la policía municipal, así como la asunción de los costos y gastos asociados al trámite, además señala que sus arrendamientos de servicios fueron desnaturalizados durante el ejercicio de un cargo permanente por un término de su cargo por tiempo indefinido, por lo que su baja es arbitraria. Asimismo, la Corte Constitucional declaró justificada la demanda sobre la base de evidencias de violación de los derechos de los trabajadores y ordenó la reincorporación del demandante como empleado por tiempo indefinido.

Por el lado extranjero, la Casación Laboral N° 58413-2019, emitida por la Corte Suprema de Justicia de Bogotá, Colombia, en la cual el señor Hoyos Urrea, interpuso demanda contra la División Mayor de Fútbol Colombiano (Dimayor), argumentando que fue contratado verbalmente, sin especificar por quién, el primero- de agosto de 1995 desempeñándose en el cargo de árbitro central de fútbol en los diferentes encuentros deportivos, además que la prestación de sus servicios fue continua por más de once años y fue despedido sin justa causa. El Tribunal Superior declaró infundado el recurso de casación porque el demandante no presentó medios probatorios para determinar el vínculo laboral y poder reconocer sus derechos, siendo los mismos de vital importancia para corroborar el vínculo laboral que existió entre empleador y trabajador.

1.3.3.2. Régimen laboral de los alcaldes

Cabe señalar que, de aprobación con el art. 4 (1) (a) de la Ley Marco de Empleo Público No. 28175, los alcaldes pertenecen a la categoría de funcionarios. Los siguientes son ejemplos: las elecciones populares directas y generales están, por lo tanto, cubiertas por el Decreto Legislativo No. 276, la Ley de Fundamentos de Canteras Administrativas y su norma reguladora (Decreto Supremo No. 005-90-PCM).

Es decir, los alcaldes de las autoridades locales, aunque se encuentran dentro del alcance del Decreto Legislativo N ° 276 (Principios Fundamentales de la Carrera Administrativa), no constituyen parte de las carreras administrativas.

1.3.3.3. Régimen laboral del personal empleado de las municipalidades

Según el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, los funcionarios y empleados de los municipios están sujetos a las normas generales de la administración pública, a saber, la regulación del Decreto Legislativo N ° 276.

Esta disposición nos lleva a precisar que ningún servidor que realice funciones predominantemente administrativas podría estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, reservado exclusivamente para el personal empleado. (Diez, 2010, p. 94)

En este caso, de la contratación del personal que no realiza labores de obrero si será válida la contratación de personal administrativo bajo las

reglas del régimen laboral especial CAS, regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, y sus modificatorias aprobadas por Ley N.º 29849.

Mercader (2009) indica que: Cuando eventualmente un servidor pretenda adquirir su estabilidad laboral como resultado de un proceso judicial, debe seguir un proceso contencioso administrativo, el mismo que a diferencia de la regulación para el personal obrero municipal, requerirá que en forma indefectible se siga un trámite previo de agotamiento de la vía administrativa. (p. 88)

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera el principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Consiste en consignar los motivos por el cual se ha llevado a cabo la investigación científica, planteando la relevancia del problema y justificando el por qué se ha realizado la investigación. A demás, hay que señalar que en este espacio deben precisarse sus posibles aportes desde el punto de vista práctico, teórico, metodológico, legal y entre otros. (Sánchez & Reyes, 1986)

Entendiendo que el derecho laboral tiene un carácter tuitivo, donde se protege al trabajador tratando de ponerlo al mismo nivel que la empresa (igualdad de condiciones entre empleador y trabajador) para que esta

no pueda vulnerar sus derechos, ya que el fin del derecho laboral es lograr una condición justa, equitativa y satisfactoria entre empleador y prestador de servicios. La presente investigación genera importancia en función a que lograr determinar si es aplicable el principio de la primacía de la realidad, teniendo en cuenta y analizando la función que se presenta los contratos de locación de servicios.

1.6. Hipótesis

Si se aplica el principio de primacía de la realidad en el contrato de localización de servicios, entonces se determinará la desnaturalización contractual en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar los criterios de aplicación del principio de primacía de la realidad para efectuar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Estudiar el principio de primacía de la realidad y las consecuencias de su aplicación en el contrato de locación de servicios.
2. Examinar la desnaturalización del contrato de locación de servicio en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.

3. Identificar los contratos existentes dentro de la Municipalidad de Chepén, La Libertad y la aplicación del principio de primacía de la realidad.
4. Proponer la incorporación del principio de primacía de la realidad al artículo 77° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, para una adecuada aplicación en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo

Esta investigación es descriptiva-cualitativa en el nivel propositivo. Porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Existe una realidad que debemos explorar, construir e interpretar. Aquí, la realidad es la mente, el cual se forma en una lógica y proceso inductivo, yendo de lo específico a lo general. En las diversas investigaciones cualitativas no se prueban hipótesis, sino que se construye durante el proceso y se modifican conforme la recopilación de datos; resultan después de un estudio. Su fundamentación radica en una figura interpretativa basada en conocer el significado de las acciones de seres vivos, en especial de los humanos e interpretar lo que percibe. El investigador, no solo se fundamenta en la exploración de la literatura para precisar las variables del estudio, sino que es en el mismo proceso donde va a identificarlos y revelar su interacción. La investigación

cualitativa facilita el acceso a los datos, dispersión, interpretación, contextualización del entorno, además de detalles y experiencias. Asimismo, proporciona un enfoque “fresco, natural y holístico”. La presente investigación es propositiva, porque se va a plantear criterios idóneos para la aplicación del principio de primacía de la realidad en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.

2.1.2. Diseño

Este diseño es no experimental principalmente porque genera una manipulación de las variables dentro del contexto de la investigación y así poder llegar a plantear la solución al problema para hacer el análisis al principio de primacía de la realidad y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Arias, Villasis y Miranda (2016), sostienen que, la población es aquel conjunto de casos de forma definida y limitada, que tendrá en cuenta el investigador al momento de elegir la muestra, y que debe cumplir con determinados requisitos. Cabe señalar que cuando estamos refiriéndonos a población de estudio, no solo abarca a seres humanos, sino que también pueden ser animales, expedientes, hospitales, objetos, familias, etc.

Hay que tener en cuenta que es muy importante que se especifique la población de estudio, porque al finalizar el desarrollo de la investigación teniendo en cuenta la muestra de la misma, será factible generalizar o expandir los resultados que se han obtenido del estudio hacia lo restante de la población.

En este trabajo, la población está compuesta por los expedientes en materia laboral dentro de los cuales se aplicaba el principio de primacía de la realidad como un mecanismo para determinar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.

2.2.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que, la muestra es un grupo de población que se encuentra sintetizada a través de elementos esenciales y de selección. En realidad, son pocas las ocasiones donde se ha podido medir a la población, por lo que se tiene que seleccionar una determinada muestra, con la que se pretende que el subconjunto sea un reflejo tal cual del conjunto denominado población.

En la presente investigación, la muestra está constituida por tres sentencias del Tribunal Constitucional Peruano, así como también una sentencia extranjera, en la cual hacen referencia al principio de primacía de la realidad.

Tabla N° 1.- Comunidad jurídica civil

| Descripción | Cantidad | Expediente |
|---|----------|------------------------------------|
| Corte Suprema de Justicia de la República | 01 | Casación Laboral N°09019-2015-Lima |
| Sentencia del Tribunal Constitucional | 01 | Exp. N° 7000-2015-PA/TC - Piura |
| Sentencia del Tribunal Constitucional | 01 | Exp. N° 00018-2016-PA/TC - Piura |
| Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral | 01 | Casación Laboral N°58413-Bogotá |
| Total, de documentos | 04 | 04 |

Fuente: Propia de la Investigación.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variable Independiente

Principio de primacía de la realidad.

2.3.2. Variable Dependiente

Contrato de locación de servicios.

2.3.3. Operacionalización

| Variables | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Técnica de Gabinete y Técnica Documentaria |
|--|--|---|---|--|
| <p>V. Independiente</p> <p>principio de primacía de la realidad</p> | <p>La simple conexión de trabajo es tal que este contrato se ha llevado a la práctica. es decir, la primacía del material real antes de lo establecido en el contrato o documento. (Vásquez, 2006, p. 62)</p> | <p>Protección al empleador</p> <p>Relación laboral privada</p> <p>Independencia del locador</p> | <p>Carácter protector del derecho laboral</p> <p>Vínculo laboral</p> <p>Subordinación</p> | <p>Las técnicas documentales consisten en poder identificar, después de haber recogido y analizado los documentos relacionados con la investigación.</p> |
| <p>V. Dependiente</p> <p>Contrato de locación de servicios</p> | <p>Un contrato de arrendamiento de servicio incluye una obligación de servicio para la cual un cliente designado como inquilino debe proporcionar un servicio específico durante un tiempo específico o para una tarea específica. (Ondon, 1995, p. 178)</p> | <p>Efecto contractual</p> <p>Retribución</p> <p>Contrato verbal</p> | <p>Tipicidad contractual</p> <p>Plazo del contrato</p> <p>Carácter personal</p> | <p>Técnica de análisis refiere que el análisis documental es la esencia del documento original, porque al analizar existe un contacto entre el documento y el investigador utilizando diversas operaciones intelectuales, obteniendo como resultado que el documento esté sintetizado de y distinta al original.</p> |

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Dentro del **análisis documental** que se aplica en la investigación se debe tener en cuenta los libros y las revistas encontradas en la biblioteca de la Universidad Señor de Sipán, por lo que se aplica dicha técnica para poder copilar la información y así interpretar lo que hacen mención los diversos autores.

Las **técnicas documentales** consisten en poder identificar, después de haber recogido y analizado los documentos relacionados con la investigación.

Técnica de análisis refiere que el análisis documental es la esencia del documento original, porque al analizar existe un contacto entre el documento y el investigador utilizando diversas operaciones intelectuales, obteniendo como resultado que el documento esté sintetizado de y distinta al original.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

De acuerdo con lo que se aplica a los informantes o fuentes ya mencionados por la aplicación de técnicas y herramientas de datos; se analizan e integran en la investigación como información notable para verificar la hipótesis de la realidad. Los datos recopilados se envían a un porcentaje de la presión, representado por encuestas tabulares y gráficos estadísticos.

Se realizan estimaciones objetivas para la información presentada en forma de resúmenes, tablas y gráficos. Las puntuaciones correspondientes a la información del dominio de la variable cruzada en una sub-hipótesis particular se utilizan como prerequisites para probar la misma. El

resultado de cada prueba de hipótesis (que puede ser una prueba completa, una prueba parcial y una refutación o una refutación total) sirve como base para la formulación de una terminación parcial (es decir, sacaremos tantas conclusiones parciales como asumimos).

Finalmente, servirán como premisas para probar la hipótesis global. El resultado de la revisión de la hipótesis general (que también puede ser un rechazo o supresión global, parcial y completa) nos proporciona la base para formular las conclusiones generales de la encuesta.

2.6. Criterios éticos.

a. Dignidad Humana:

Dentro de los parámetros establecido en los criterios que presenta el informe de Balmot, se tiene que primero tener en cuenta al Poder Judicial y Ministerio Público de Chepén, La Libertad y directamente con los jueces y fiscales.

b. Consentimiento informado

A través del consentimiento informe se puede corroborar por la firma del especialista en materia laboral dentro del cual se va a poder determinar su aporte a la investigación con a la resolución del instrumento.

c. Información

Se toma en cuenta que la información que se va a recopilar tiene que ir en función a la investigación y de archivos confiables es decir que contenga veracidad sobre los hechos propuestos.

d. Voluntariedad

Dentro de este punto se tiene que considerar la firma que plasmas los especialistas en derecho penal para poder corroborar su fiabilidad dentro de la investigación y así determinar la voluntariedad de la investigación ya puesta en marcha.

e. Beneficencia:

La presente investigación ayuda a que se llegue al análisis del principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la municipalidad de Chepén.

f. Justicia:

La investigación debe ser justa porque beneficiará directamente al Estado peruano para el análisis al comienzo de la primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización de los arrendamientos de servicios en la comuna de Chepén.

2.7. Criterios de Rigor Científicos

Fiabilidad:

Los actos de fiabilidad tienen como objetivo obtener conocimiento de acuerdo al análisis de las sentencias, frente a esto se debe de la validez del criterio y el predictivo (p.2).

Muestreo:

El muestreo teórico se expresa de manera general ante los acumulativos, tomando en cuenta las dimensiones y las categorías relacionadas con la investigación establecida.

Generalización:

La investigación amplia disciplinas que vayan en conformidad con la problemática buscando siempre que se presente una discusión con el problema planteado, la opinión de expertos y el análisis de expedientes.

Estilo Apa:

Es muy importante porque permite ubicar las referencias de lo que se escribe en el trabajo de investigación, evitando plagios y para poder sustentar lo que se afirma en un texto, así como también para respetar los derechos de autor.

III. RESULTADOS DE LA INFORMACION

3.1 Resultado en tablas y figuras

Tabla 1

Corte Suprema de Justicia de la República

| EXPEDIENTE | RECURSO | PROCESO | REGION | HA RESUELTO |
|-----------------------------|----------------|---------------------|---------------|--------------------|
| Casación N° 09019-2015-Lima | Casación | Recaído en Casación | Lima | Fundado |

Nota: Proceso relacionado a la Casación N° 09019-2015 Lima – Despido Arbitrario.

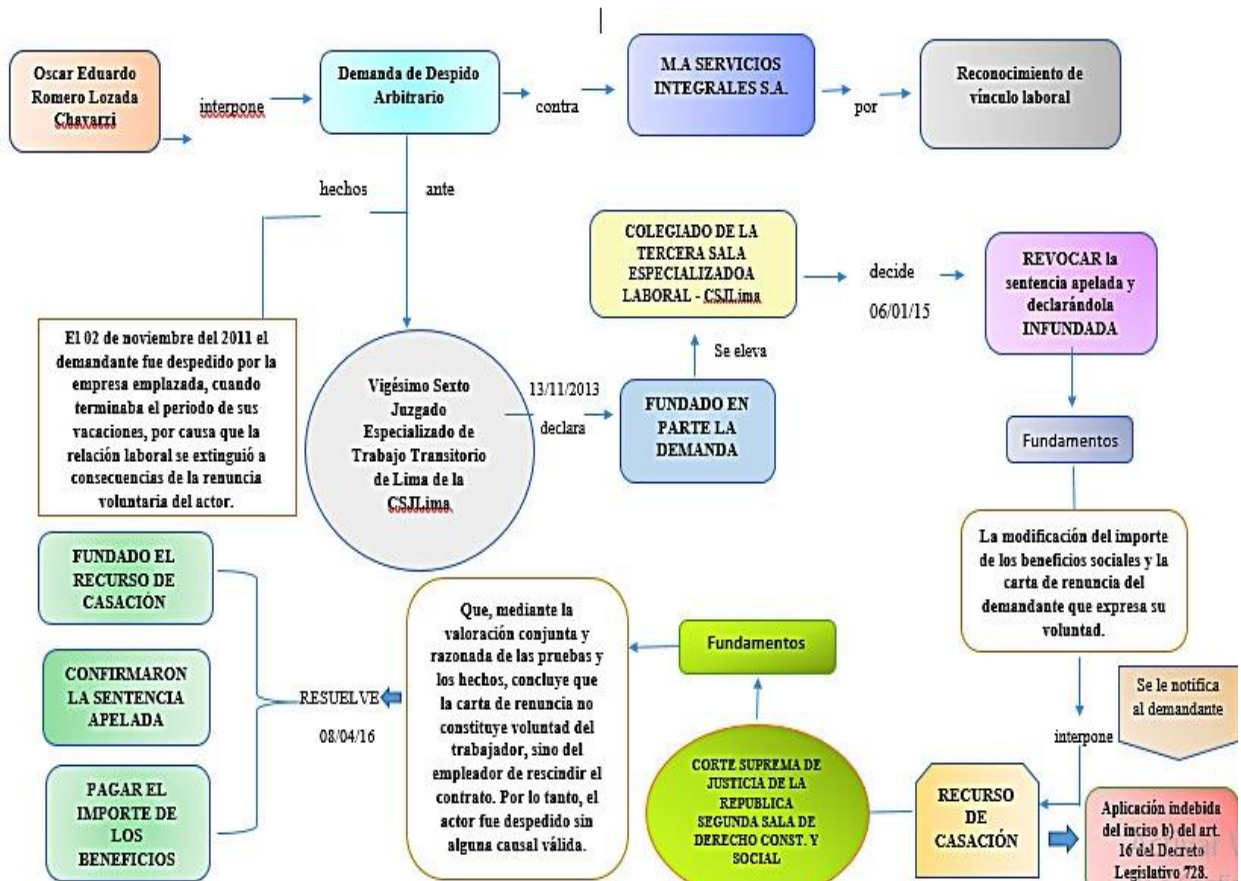


Figura 1: Proceso recaído en la Casación.
 Nota: Elaboración Propia.

Tabla 2

Sentencia del Tribunal Constitucional

| EXPEDIENTE | RECURSO | PROCESO | REGION | HA RESUELTO |
|-------------------------|------------------------|------------------|--------|-------------|
| Exp. N° 7000-2015-PA/TC | Agravio Constitucional | Acción de Amparo | Piura | Fundado |

Nota: Proceso relacionado al Exp. N° 7000-2015-PA/TC.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 7000 -2015 – PA/TC - PIURA (DESPIDO ARBITRARIO)

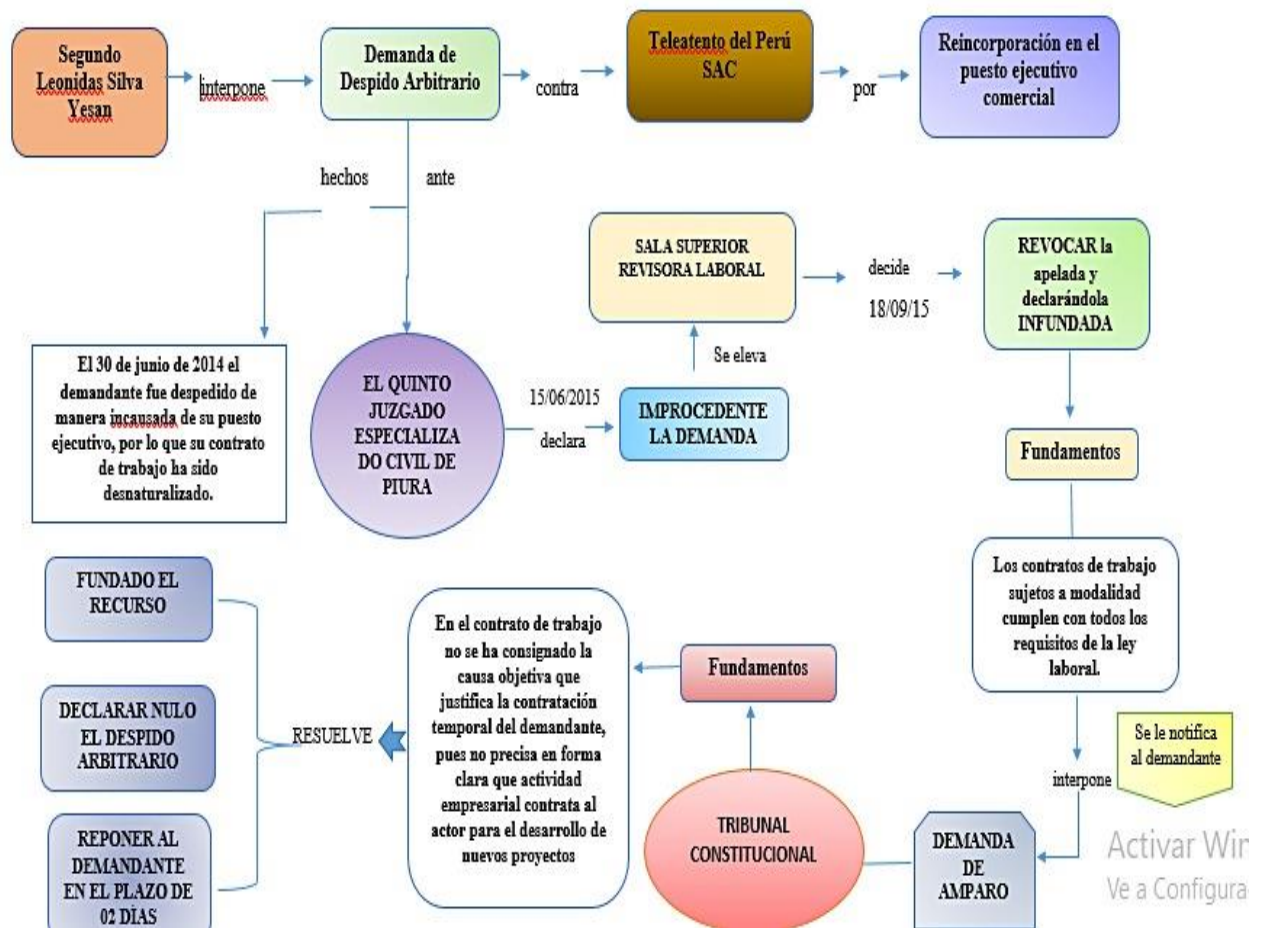


Figura 2: Proceso de Acción de Amparo.
Nota: Elaboración Propia.

Tabla 3

Sentencia del Tribunal Constitucional

| EXPEDIENTE | RECURSO | PROCESO | REGIÓN | HA RESUELTO |
|-------------------------|------------------------|------------------|--------|-------------|
| Exp N° 00018-2016-PA/TC | Agravio Constitucional | Acción de Amparo | Piura | Fundado |

Nota: Proceso relacionado al Exp N° 00018-2016-PA/TC.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 00018 -2016 - PA/TC - PIURA (DESPIDO ARBITRARIO)

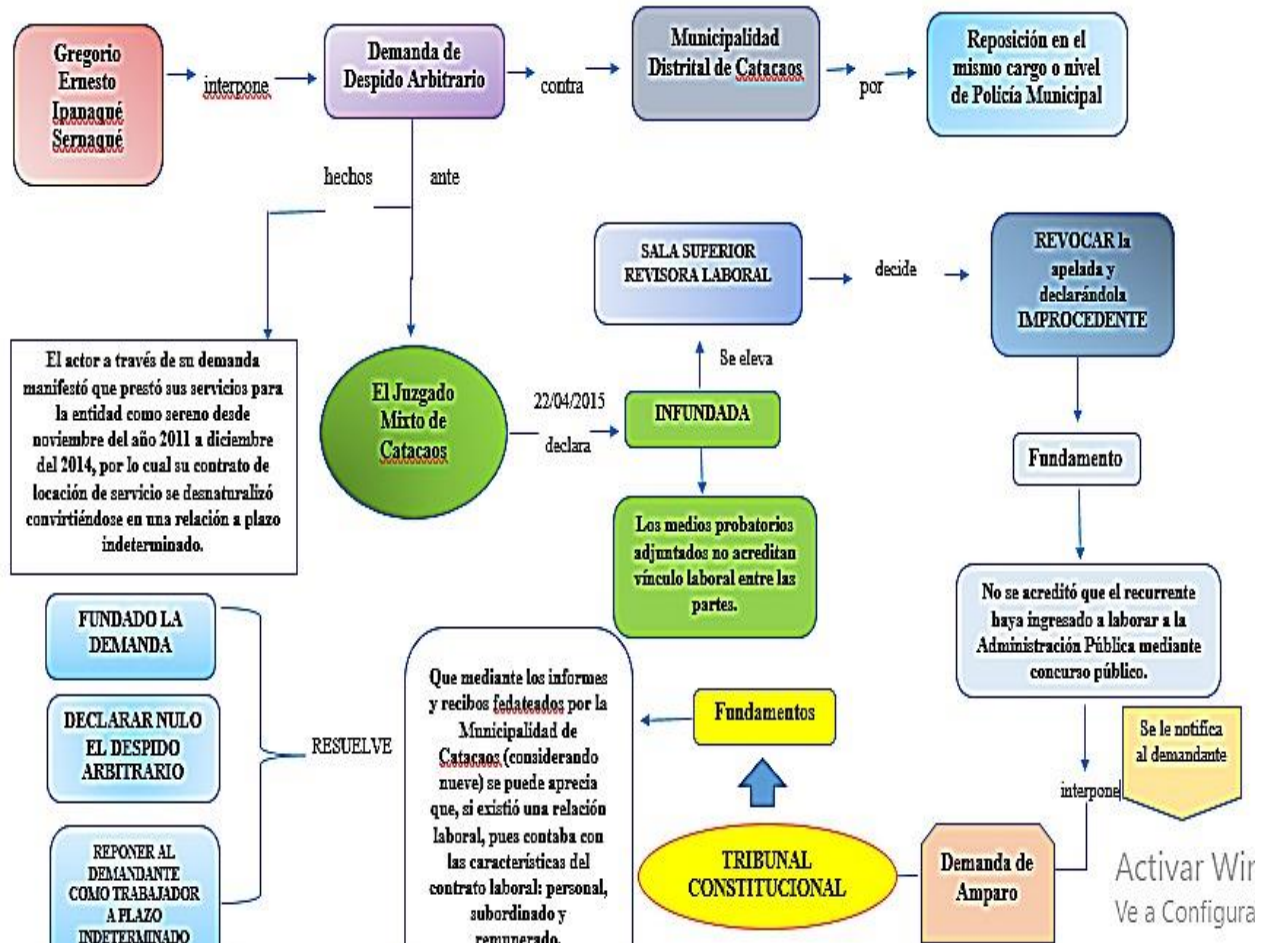


Figura 3: Proceso de Acción de Amparo.
Nota: Elaboración Propia.

Tabla 4

Tribunal Superior Sala de Descongestión Laboral de Bogotá

| EXPEDIENTE | RECURSO | PROCESO | REGION | HA RESUELTO |
|------------------------|----------|---------------------|-------------------|-------------|
| Casación N° 58413-2019 | Casación | Recaído en Casación | Bogotá - Colombia | Infundado |

Nota: Proceso relacionado a la Casación N° 58413-2019 Bogotá.

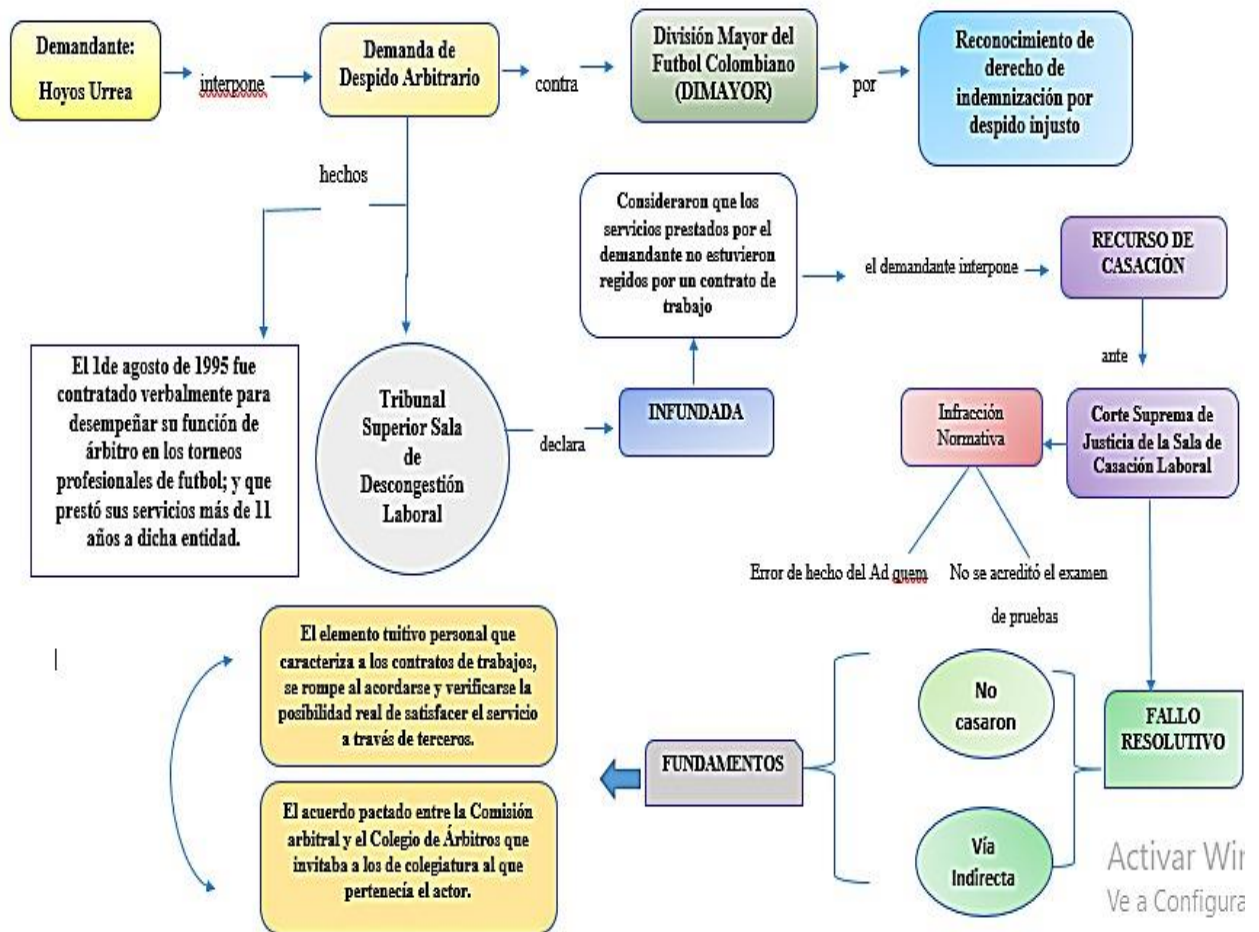


Figura 4: Proceso recaído en la Casación.
 Nota: Elaboración Propia.

3.2 DISCUSION DE RESULTADOS

En la actualidad, el Perú es un país que presenta un índice elevado con respecto al despido arbitrario producto de la desnaturalización de un contrato, teniendo en cuenta que se vulnera los derechos del trabajador, para ello, es muy importante la correcta actuación de los magistrados laborales para poder sancionar al empleador que infrinja la normativa legal. Partiendo de la casuística que se planteó en esta investigación, como por

ejemplo la Casación Laboral N° 09019-2015, Lima, teniendo como parte demandante al señor Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri, quien interpuso la demanda en contra de M A Servicios Integrales S.A con el fin de que se llegue a reconocer los derecho laborales del trabajador frente a la desnaturalización de los contratos ejecutados a través de una localización de servicios, los cuales generan que se reconozcan de manera correspondiente los beneficios sociales de los trabajadores, ante ello se analiza que ese recurso toma en cuenta la relación a plazo indeterminado y el monto de S/31,690.37 soles.

Concuero con el autor Diaz (2012), en su investigación titulada, "*La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales*", en su conclusión expresa sobre la aplicación y el funcionamiento del principio de la primacía de la realidad sobre el contrato con el Estado mencionado anteriormente muestra que se reconoce la precedencia de la conexión profesional para compensar al trabajador contratado, que corresponderá a la terminación de los beneficios sociales, por lo general, completamente y con fines sociales. Esto muestra que el estado de un funcionario nunca se puede otorgar, ya que esto no está permitido por la ley constitucional.

Así como también, el Expediente N° 07000-2015-PA/TC, en la cual el señor Segundo Leonidas Silva Yesan, fue quien interpuso la demanda de acción de amparo en contra de Teleatento del Perú S.A.C, en la ciudad de Piura, con el fin de que se incorpore argumentos laborales que estén relacionados a la subordinación y la organización concreta, basándose que la causa es la contratación y la desnaturalización subjetiva de la relación laboral. Resolviendo y declarando fundada la demanda de amparo porque se acreditó la vulneración del derecho al trabajo; al mismo tiempo la nulidad del despido arbitrario del demandante.

Comparto con lo que señala el autor Cavallotti (2015), en su investigación titulada "*La Locación de servicios como fraude procesal*", refiere que, la importancia radica en que el empleado va a dejar de ser visto como un objeto más dentro del proceso económico, y se va a convertir en un sujeto

de derechos, obteniendo acceso al trabajo, así como también a la dignidad de sus condiciones, de tal manera que le permita vivir digna y plazeramente en compañía de su familia. Con el transcurrir del tiempo, los conflictos económicos y políticos adoptados en el ámbito laboral de la última década, han ido dejando al trabajador dependiente en un alto nivel de desprotección, favoreciendo al empleador, en el sentido que está utilizando varias formas encubiertas y fraudulentas al momento de celebrar un contrato de locación de servicios

El Expediente N° 00018-2016-PA/TC, donde el señor Gregorio Ernesto Ipanaqué Sernaqué interpuso demanda de amparo contra la Municipalidad de Catacaos, requiere representación en el mismo cargo y al mismo nivel que la policía municipal, así como la asunción de los costos y gastos asociados al trámite, además señala que sus arrendamientos de servicios fueron desnaturalizados durante el ejercicio de un cargo permanente por un término de su cargo por tiempo indefinido, por lo que su baja es arbitraria. Asimismo, la Corte Constitucional declaró justificada la demanda sobre la base de evidencias de violación de los derechos de los trabajadores y ordenó la reincorporación del demandante como empleado por tiempo indefinido.

Según lo refiere el autor Álvarez (2016), es investigación aplica los presidentes de vinculantes con respecto al principio de la primacía de la realidad, investigación que concluye que este principio se toma como un principio mínimo básico del sindicalismo, ya que están claro a toda relación laboral, donde se incluye a la institución pública y a los servidores sin embargo con respecto al presidente analizado se sintetiza de que esté descalifica o deja inutilizable e incluso en marca lo legal con los pactos de organización internacional del trabajo tomando en cuenta los instrumentos internacionales y los derechos humanos.

Por el lado extranjero, la Casación Laboral N° 58413-2019, emitida por la Corte Suprema de Justicia de Bogotá, Colombia, en la cual el señor Hoyos Urrea, interpuso demanda contra la División Mayor de Fútbol Colombiano (Dimayor), argumentando que fue contratado verbalmente, sin especificar

por quién, el primero- de agosto de 1995 desempeñándose en el cargo de árbitro central de fútbol en los diferentes encuentros deportivos, además que la prestación de sus servicios fue continua por más de once años y fue despedido sin causa justa. El Tribunal Superior declaró infundado el recurso de casación porque el demandante no presentó medios probatorios para determinar el vínculo laboral y poder reconocer sus derechos, siendo los mismos de vital importancia para corroborar el vínculo laboral que existió entre empleador y trabajador.

Teniendo en cuenta al autor Abrigo (2017), en su investigación analiza el rol del ministerio de trabajo de Lima metropolitana, tomando en cuenta los servicios de locación y desnaturalización de los contratos ante ello la investigación señala de que existen, muchas personas que se encuentran bajo la modalidad de contrato de servicio, sin embargo frente a los problemas presentados por esta modalidad contractual no se llega aplicar un principio de primacía de realidad, a pesar de que existe previo un vínculo laboral y el contrato ya se ha desnaturalizado, es así que el ministerio de trabajo salvaguarda el derecho del trabajador y vela por generar una mejor vía legal, ya que el ministerio posee diversas herramientas legales necesarias que puedan ayudar a contrarrestar este problema presentado, pues en muchas ocasiones esta situación de vulnerabilidad no sólo ha afectado a los trabajadores, sino también en su modalidad de trabajo, es así que el ministerio de trabajo y promoción en compañía con Sunafil asume de que debería ejecutarse un mejor plan de fiscalización de los recursos necesarios, con el fin de que el trabajador cumpla con su labor y se encuentra sujeto a un régimen adecuado sin transgredir los derechos laborales ni la locación de servicios encuentra la persona.

3.3 Aporte Práctico

Fundamentación del aporte practico

En la actualidad, nuestro país adopta una serie de regímenes laborales dentro de los cuales se da paso a distintos tipos de contratos, (denominados contratos modales) que celebran los entes de sección público y privado.

Esto con el fin de contratar personal para realizar distintas labores dentro de un determinado centro de trabajo, pero esto no siempre funciona como debe ser, ya que los empleadores celebran contratos como el de arrendamiento de encargos, con la intención de encubrir una verdadera conexión laboral y de esa manera evitar pagar los beneficios laborales que según la Ley les corresponde a sus trabajadores en un contrato de trabajo.

Sin embargo, en el ámbito peruano se puede determinar que trabajadores privados (D.L. 728 y su reglamento D.S. 003-97-TR) y por lo general cualquier tipo de trabajador, que preste servicios para una entidad, debe desempeñar las tareas para las cuales fue contratado, con la única excepción de la figura del IUS VARIANDI que debe ser limitada en sus extremos de aplicación y no debe desvirtuar en mayor medida el fin del contrato.

Cuando hablamos de un lugar de servicio, nos referimos a relaciones en las que un individuo está obligado a efectuar una acción en favor de otra. Esta acción o comportamiento consiste en un servicio, que puede incluir un manual, como la reparación del dispositivo, o un dispositivo inteligente, como proporcionar un curso para la gestión adecuada del software.

Por lo tanto, los servicios de alquiler pueden incluir todo tipo de servicios, independientemente de si están relacionados con la búsqueda de una profesión, como el desarrollo de un oficio, arte o la práctica habitual de un propietario.

La perspectiva a nivel local se determina a través de la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad es de vital importancia en el derecho

laboral, tratando de tal manera de unificar los criterios, buscando siempre la conformidad y el respeto por los derechos laborales. En tal sentido como señala Taboada (1996) el principio de la primacía de la realidad se basa en cuando no existe un previo acuerdo de lo que pasa entre lo que sucede con la experiencia, pues de esto se toman en cuenta los documentos y los contratos que dan prioridad a la práctica, razón por la cual se toman en cuenta los actos cometidos.

En cuanto si hablamos de un contrato oculto debemos entender este como aquel contrato que en documentos puede ser de un tipo, mientras que la función desempeñada por el trabajador es tipa de un contrato de trabajo, que cuenta con todos sus elementos para delimitarse como tal. Habiendo visto la problemática en la que se ven envueltos estos tipos de contratos es que se creyó conveniente realizar un trabajo de tal envergadura como aporte primordial para el derecho laboral.

Proyecto de Ley N°

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL ARTÍCULO 77° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD PARA UNA ADECUADA APLICACIÓN EN LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS.

El estudiante de la facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Gálvez Miranda Carlos Gerardo, ejerciendo el derecho que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22°-C, 67°, 75° y 76° del reglamento del Congreso de la República presenta la siguiente propuesta legislativa:

FORMULA LEGAL

“LEY QUE INCORPORA AL ARTÍCULO 77° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD PARA UNA ADECUADA APLICACIÓN EN LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS”.

ARTÍCULO 1°.- OBJETO DE LA LEY

La presente ley tiene como objetivo otorgar seguridad jurídica al trabajador individual que presta servicios a favor de su empleador, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral y promover el desarrollo individual.

MODIFICACIÓN

ARTÍCULO 2°.- INCORPORACIÓN AL ARTÍCULO 77° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

TUO DECRETO LEGISLATIVO N° 728

Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

(...)

Artículo 77°, inciso E.- Principio de Primacía de la realidad

Cuando se genere una discrepancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos o contratos, el órgano jurisdiccional deberá dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que se evidencia en los hechos sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

ARTÍCULO 3°.- VIGENCIA

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

La aprobación de la presente Ley tiene como finalidad la incorporación al Artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 el principio de primacía de la realidad, para una adecuada aplicación en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. La modificatoria no es contraria al marco constitucional.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La aprobación de la presente Ley no generará gastos para el Estado, por el contrario, es muy importante que se reconozca legalmente para la sociedad, permitiendo así, la estabilidad laboral y preferencia al contrato a plazo indeterminado. Ello implica, el uso adecuado del principio de primacía de la realidad a efectos de proteger los derechos y beneficios del trabajador.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. En la investigación se logró determinar que, la desnaturalización del contrato de locación de servicios se da cuando se presentan rasgos de la laboralidad, es decir, basada en la subordinación, remuneración y ampliación del plazo del contrato de locación de servicios, ante estos tres medios mencionado se interpreta que el contrato ejecutado se desnaturaliza tomando en cuenta la aplicación de la primacía de la realidad sobre la forma, tal es así el caso que la jurisprudencia analiza que se acredite una desnaturalización cuando el trabajo a sido proclamado por un concurso público para dichos contratos el plazo activo es de indeterminado, de lo contrario pueden acceder a presentar una indemnización.
2. El principio de primacía de la realidad busca proteger los derechos del trabajador ante las posibles diferencias que se presenten dentro de su ámbito laboral, pues se plantea que estos documentos vayan conforme lo que ha pactado las partes, tal es así que como efecto se conlleve a la aplicación del principio en relación a los hechos materiales que sucedieron con respecto a la prevalencia del contrato de locación de servicio que ha suscrito el trabajador.
3. Para una contratación temporal, se debe de suscribir el contrato a través de una modalidad de locación de servicios, tomando en cuenta que en el contrato se debe de especificar los hechos que la motivan a la misma, pues de caso en que ocurra lo contrario el contrato se llega a desnaturalizar por un contrato de trabajo.
4. En el sector Público, como lo es la Municipalidad de Chepén se utilizan contratos sujetos a modalidad de manera indiscriminada por parte del empleador, esto corrobora de que tanto como los derecho y beneficios

laborales se evaden ante la labor del trabajador, pues con la aplicación del contrato de locación de servicios, se evitan que se ejerza una modalidad de contratación modal, no obstante, la locación de servicio se desnaturaliza conforme la aplicación del principio de primacía de la realidad, teniendo siempre conocimiento de que se hayan ejecutado en la práctica los tres elementos de la relación contractual.

5. Debido al análisis que se ejecutó se establece que se presenta una ausencia de la norma jurídica en función a la aplicación del principio de primacía de la realidad, esto ha conllevado a que se interprete de manera irregular algunos pronunciamientos jurisprudenciales, debido a que no es aplicable eficazmente ante algunos casos específicos, por ello es necesario que dentro del principio también se toma en cuenta lo manifestado por el Decreto Legislativo N° 728.

4.2 Recomendaciones

1. Los órganos jurisdiccionales tienen que resolver casos laborales haciendo uso de la aplicabilidad de los principios laborales de derecho, principalmente cuando se trata de actos de desnaturalización de contrato, aquí en donde más va a recaer la primacía de la realidad ante los contratos de locación de servicios.
2. A los trabajadores que se les vulnere un derecho tiene que presentar una demanda ante el Poder Judicial, con el fin de que se llegue a solicitar la desnaturalización del contrato de locación de servicio, esto se debe de realizar bajo la aplicación del principio de primacía de la realidad, tomando en cuenta la vulneración de la norma laboral.
3. Se recomienda a los órganos fiscalizadores realicen sus funciones en relación al contrato que se ha celebrado entre las partes, esto tomará en

cuenta los centros laborales y la desnaturalización del contrato de locación de servicios, que debe ser sancionado por ley.

4. Se recomienda que la Ley incorpore la definición del Principio de Primacía de la Realidad como un elemento que cumple el fin de desnaturalizar los contratos de locación de servicios siguiendo lo establecido a través del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

REFERENCIAS

- Aguilar, N. & Baltera, S. (2005). *“Los derechos laborales en la pequeña empresa”*. Santiago de Chile: Empresarios.
- Alonzo, M. (2015). *“Infracciones laborales de la Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo Maria”*. Tingo Maria: UNAS.
- Álvarez (2016). *“La aplicación del precedente vinculante n°05057-2013- pa/tc y el principio de primacía de la realidad”*, Universidad Privada Antenor Orrego-
- Arévalo, R. (2008). *“Tratado de derecho laboral”*. Instituto pacifico. Primera Edición. Lima- Perú.
- Aristizabal & Diego (2014), *“Primacía de la realidad en las relaciones laborales”*, Universidad Militar Nueva Granada.
- Barbero, M. (1993). *“Normas Internacionales del Trabajo de la OIT”*. Valladolid: Lex Nova.
- Beltran, M. & Ramos, C. (2016). *“Influencia de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de puno, 2014 – 2015”*. Puno: Universidad Andina Nestor Caceres Velazques.
- Cabanellas, G. (1945). *“El derecho del trabajo y sus contratos”*. Buenos Aires.
- Campos (2018). *“El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizados de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016”*, Universidad Señor de Sipán.
- Castillo, G. (2018). *“Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE”*. PUCP.
- Caviglia, E. (2015). *“Qué establece la Ley de Contrato de Trabajo sobre el fraccionamiento de las vacaciones”*. Iprofesional.

- Cervantes y Romero (2009), "*Aplicación del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales y/o contractuales del gobierno regional de Lambayeque*", Universidad Señor de Sipán.
- Cortez, A. (2018). *Implicancias de los contratos de trabajo en relación a la jurisprudencia colombiana*. Cali- Colombia. Editorial Astrea.
- Cruzado (2011), "*El principio de primacía de la realidad en la jurisdicción laboral del distrito judicial de Lambayeque*", Universidad Señor de Sipán.
- De la puente, M. (2001). "*El contrato en general*", T. I y II, Lima, Palestra Editores.
- Diaz (2012). "*La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales*", Universidad Sergio Arboleda.
- Diez, L. (2010). "*Fundamentos del derecho civil patrimonial*", Thomson civitas, 1era. Ed.
- Farfán, H. (2018). "*Vacaciones: un beneficio inclusivo y no excluyente*". Lima. Instituto Pacífico.
- Farfán, H. (2018). Decreto Legislativo N.º 1405: flexibilización del descanso vacacional. Lima: Instituto Pacífico.
- Garcia, A. (1967). Curso de Derecho del Trabajo. Barcelona: Ariel.
- Gomez, F. (2014). "*Nueva ley procesal de trabajo, análisis secuencial, doctrinario, jurisprudencia y comparado*", San Marcos, Lima, 2da. Ed.
- Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo*. Tomo II. Lima- Perú. Editores Adrus.
- Gómez, V. (2014) "*Derecho del trabajo, relaciones individuales de trabajo*". Editorial san marcos, lima- Perú.
- Gonzales, J. (2015). *Tamaño de la empresa e informalidad: Un análisis para las Micro y Pequeñas empresas del Sector Manufacturero de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Jiménez, C. (2017). *“Régimen laboral y previsional de las MYPES”*. Lima: Instituto Pacífico.
- Mercader, (2009). *“Lecciones de derecho de trabajo”*, Valencia, 2da. Ed.
- Morelo, M. (1997). *“Estructura del contrato de trabajo”*. Madrid: Dickinson.
- Neves, J. (1997) *“Introducción al derecho laboral”*, Lima: Fondo editorial PUCP.
- Ondón, V. (1995). *“Derecho del trabajo individual”*. Lima: Edial.
- Podetti (2011), *“Los principios del derecho del trabajo”*, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Romero, M. (s/f) *“Logros y frustraciones de la nueva estabilidad laboral”*. Lima.
- Ruiz (2016), *“La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”*, Universidad Católica San Pablo.
- Salvador, G. (2012). *“El principio de primacía de la realidad en las sentencias del tribunal constitucional”*. Lima.
- Taboada, L. (1996). *“La causa del negocio jurídico”*, Lima.
- Vallejo (2018), *“El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017”*, Universidad Cesar Vallejo.
- Vargas, J. (2012) *“El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública”*. Primera Edición. Lima-Perú.
- Vásquez, J. (2006) *“Legislación laboral, régimen de la actividad privada”*. Ed. Grigley, Lima.

ANEXOS

ANEXO 01.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Titulo | Hipótesis | Variable | Objetivo General | Objetivo Especifico |
|--|---|---|---|---|
| <p style="text-align: center;">EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO MECANISMO PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CHEPÉN, LA LIBERTAD</p> | <p>Si se aplica el principio de primacía de la realidad en el contrato de localización de servicios, entonces se determinará la desnaturalización contractual en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.</p> | <p>VI: Principio de primacía de la realidad.</p> <p>VD: Contrato de locación de servicios</p> | <p>Determinar los criterios de aplicación del principio de primacía de la realidad para efectuar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiar el principio de primacía de la realidad y las consecuencias de su aplicación en el contrato de locación de servicios. 2. Examinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad. 3. Identificar los contratos |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>Pregunta de investigación</p> <p>¿De qué manera el principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad?</p> | | | | <p>existentes dentro de la Municipalidad de Chepén, La Libertad y la aplicación del principio de primacía de la realidad.</p> <p>4. Proponer la incorporación del principio de primacía de la realidad al artículo 77° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, para una adecuada aplicación en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.</p> |
|--|--|--|--|---|

ANEXO B – JURISPRUDENCIA

CASACIÓN LABORAL N° 09019-2015, LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO**

Lima, ocho de abril de dos mil dieciséis

VISTA

La causa número nueve mil diecinueve, guión dos mil quince, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Arias Lazarte y De La Rosa Bedriñana; y el voto en minoría del señor juez supremo Arévalo Vela; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri**, mediante escrito de fecha uno de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa; contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y dos, que revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha trece de enero de dos mil trece, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo que amparó la **indemnización por despido arbitrario**, reformándola declaró infundada y modificó la suma ordenada a pagar por la empresa demandada, y confirmó en lo demás que contiene; en el proceso seguido con la empresa demandada, **M A Servicios Integrales S.A. sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N.º 27021, denuncia como causal de su recurso, aplicación indebida del inciso b) del artículo 16° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

CONSIDERANDO

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N.º 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma.

Segundo: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y ocho, el actor solicita la **desnaturalización de los contratos de locación de servicios** suscritos con la parte emplazada; y se declare la existencia de una **relación de trabajo a plazo indeterminado** en el período comprendido desde el uno de octubre de mil novecientos noventa y nueve al treinta y uno de julio de dos mil dos; y como consecuencia de ello, se le paguen los beneficios sociales no percibidos en dicho período, se reconozca la continuidad en la prestación de servicios desde la fecha de ingreso hasta el dos de noviembre de dos mil once, asimismo

solicita la entrega del certificado de trabajo asignándose todo su récord laboral; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Tercero: Sobre la causal denunciada, cabe señalar que la invocación de la “aplicación indebida” de una norma de derecho material se suscita cuando se actúa una norma impertinente a la relación fáctica establecida en la propia sentencia. En el caso concreto, el recurrente describe correctamente la causal invocada; esto es, señala la norma indebidamente aplicada y precisó las normas a aplicar, de conformidad con el inciso a) del artículo 58º de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N.º 27021; deviniendo en procedente.

Cuarto: El Vigésimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha trece de noviembre de dos mil trece, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que el actor **realizó trabajos de naturaleza permanente**, relacionados con la actividad económica principal de la empresa demandada y continuó en el desempeño de la misma función en el período inmediatamente posterior, por lo que **desnaturalizó los contratos de locación de servicios**; además, determinó la existencia de un **despido incausado** al advertir que la demandada no concedió al demandante el plazo de treinta días naturales, regulado en el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, por lo que declaró la existencia de una **relación de trabajo de duración indeterminada**, y ordenó el pago de los beneficios sociales e **indemnización por despido arbitrario**, así como ley de certificado de trabajo.

Quinto: El Colegiado de la Tercera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de enero de dos mil quince, confirmó en parte la Sentencia apelada referida a la **desnaturalización de los contratos de locación de servicios** con la aplicación del **principio de veracidad** y modificó el importe ordenado pagar por beneficios sociales, al concluir que la transacción extrajudicial solo es aplicable a derechos de carácter disponibles y transigibles. En cuanto a la **indemnización por despido arbitrario**, revocó la Sentencia apelada en el extremo que amparó la **indemnización por despido arbitrario**, al tomar como válida la **carta de renuncia** del actor, en la cual, el demandante manifestó su **expresa voluntad de renunciar**, configurándose una de las causas de la **extinción del contrato de trabajo** reguladas en el artículo 16º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Sexto: En cuanto a la causal que se declara procedente, aplicación indebida del inciso b) del artículo 16º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, prescribe: “Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador”. Asimismo, el impugnante señala los artículos 34º y 38º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, como los que debieron aplicarse, que a su vez dicen: “Artículo 34º.- El **despido del trabajador** fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el **despido es arbitrario** por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido.

Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...) Artículo 38º.- La indemnización por **despido arbitrario** es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba”. Al respecto, el recurrente señala que la **extinción de la relación laboral** se debió a un **acto unilateral de la empresa** emplazada, mediante el cual decidió **cesarlo sin expresión de causa** el día dos de noviembre de dos mil once. Por otro lado, que la parte demandada, alega como **causa del cese de la relación laboral, la renuncia voluntaria** presentada el día treinta y uno de octubre de dos mil once, causal prevista en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Sétimo: En tal sentido, corresponde evaluar si, efectivamente, se produjo un **despido arbitrario**, o si, por el contrario, **la relación laboral se extinguió a consecuencia de la renuncia voluntaria del actor**. En efecto, en este contexto los hechos alegados por el demandante tienen incidencia directa sobre las normas de derecho material a aplicarse, razón por la cual, es objeto examinar si se ha vulnerado el derecho a la indemnización por **despido arbitrario**, evaluando los argumentos y las pruebas aportadas.

Octavo: En nuestro marco jurídico, se ha contemplado las siguientes causas de **extinción del contrato de trabajo**: **a)** el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; **b)** la **renuncia o retiro voluntario del trabajador**; **c)** la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; **d)** el mutuo disenso entre trabajador y empleador; **e)** la invalidez absoluta permanente; **f)** la jubilación; **g)** el **despido**, en los casos y forma permitidos por la Ley; **h)** la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley, de acuerdo a la norma citada en el considerando anterior.

Noveno: Respecto a la **causa de extinción del vínculo laboral**, sobre **renuncia o retiro voluntario**, la Ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo^[1], plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15) del artículo 2º y el artículo 23º de la Constitución Política del Perú. Asimismo, cuando el trabajador opte por esta **causa de extinción del vínculo laboral**, deberá cumplir con el requisito previsto en el artículo 18º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a dar aviso por escrito con treinta (30) días de anticipación; y que el empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Décimo: Dentro de ese contexto, se aprecia que esta **causa de extinción del contrato laboral, es por propia voluntad unilateral del trabajador, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador de aceptar la renuncia**, caso contrario se **desnaturalizaría**, dicha figura, por tal es un acto jurídico, una acción, propia, pura y simple del trabajador que se materializa en la **extinción del vínculo laboral**; más aún, si no solicita la **nulidad o anulabilidad del mismo**.

Décimo Primero: Sin embargo, **la renuncia efectuada por el trabajador carece de validez si obedeció a una actitud de la empleadora**, quien, teniendo intención de prescindir de los servicios de sus dependientes, pretendía sustraerse al pago de las indemnizaciones que debía otorgar al trabajador en caso de disponer de un **despido directo**.

Décimo Segundo: Esto es debido a que la **causal de extinción del contrato de trabajo** establecida en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, **la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral**, sin concurrir en ella uno de los **vicios de la voluntad**; es decir, error, dolo, violencia o intimidación, ya que cuando la **renuncia** se encuentra afectada por un **vicio del consentimiento**, no es equiparable al **despido sin causa**, sino que aquella es **ineficaz** y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido **el acto viciado de nulidad**. En caso contrario, **la renuncia** es un acto válido, prístino e irrevocable.

Décimo Tercero: Entonces, debemos hacer algunas precisiones sobre este punto. La Real Academia de la Lengua Española define la **“coacción”** como la fuerza o violencia que se ejerce sobre alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo, asimismo en una segunda acepción la define como el poder legítimo del derecho para imponer su cumplimiento o prevalecer sobre su infracción. Por otro lado, el artículo 214º del Código Civil señala que la **violencia o intimidación son causales de anulabilidad del acto jurídico**, mientras que el artículo 215º del citado Código,

indica la existencia de **intimidación** cuando un tercero funda el temor de sufrir un mal inminente y grave.

Décimo Cuarto: En el caso concreto, el actor argumenta en su escrito de demanda, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y ocho, que su **carta de renuncia**, elaborada con fecha treinta y uno de octubre de dos mil once, que corre en fojas setenta y seis, obedeció a la manifestación realizada por la demandada el ocho de noviembre de dos mil once a cambio de entregarle la suma de seis mil con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00) a título de liberalidad; para lo cual, adjunta:

i) el correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil once, que corre en fojas treinta y seis a treinta y siete, enviado por Marco Iturri al demandante, mediante el cual le adjuntó informes realizados por el Inspector que confirmarían el deficiente desempeño laboral del actor y lo citó para el día dos de noviembre para hablar al respecto;

ii) el correo de fecha quince de noviembre de dos mil once, que corre en fojas cincuenta, enviado por Marco Iturri al demandante, mediante el cual le comunica las modificaciones hechas al Acta de Transacción Extrajudicial y se le requiere presentar la carta de renuncia con fecha de conclusión de servicios el treinta y uno de octubre de dos mil once; y

iii) el correo de fecha treinta de noviembre de dos mil once, que corre en fojas cincuenta y siete, enviado por Marco Iturri al demandante, en el cual lo cita para que el día cinco de diciembre de dos mil once le alcance la carta de renuncia.

Décimo Quinto: Igualmente, la empresa demandada para sostener la **validez de la renuncia** adjunta:

i) la **carta de renuncia** suscrita por el demandante con fecha treinta y uno de octubre de dos mil once; y

ii) la transacción extrajudicial redactada el primero de diciembre de dos mil once, que corre en fojas setenta y siete a setenta y ocho, mediante el cual la demandada entrega al demandante a título de gracia pura y simple la suma de seis mil con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00) e indica en el punto dos de la cláusula segunda la **extinción de la relación laboral por renuncia** el treinta y uno de octubre de dos mil once.

Décimo Sexto: Conforme a lo anterior, si bien a primera vista la **Carta de Renuncia** acreditaría la dimisión voluntaria al puesto de trabajo en la empresa demandada, más aún si se encuentra suscrita por el trabajador; sin embargo, dicho medio probatorio por sí solo no genera convicción ni certeza plena a este Colegiado, respecto a la **renuncia voluntaria**, toda vez que de la revisión de los actuados se desprende la existencia de contradicción evidente entre lo manifestado por la demandada, respecto del **motivo de cese** del actor, en la diligencia de Constatación Policial por negativa de ingreso al centro de trabajo al término de sus vacaciones, de fecha dos de noviembre de dos mil once, que corre en fojas veintisiete y vuelta, en cuya acta consta que la señorita Claudia Fernández Dávila Iturri, Gerente Administrativo de la demandada, refirió que se le citó al demandante para el día viernes cuatro de noviembre de dos mil once a las trece horas para entrevistarse con el Gerente General; los correos descritos precedentemente en los que se verifica la ausencia de la **carta de renuncia** al día treinta y uno de octubre de dos mil once, ya que la demandada hasta el día quince de noviembre requiere al demandante presente la **carta de renuncia**; y lo manifestado por la demandada en su escrito de contestación de demanda en fojas noventa, en el que recién invoca como motivo del **cese del actor** la **sin renuncia voluntaria** realizada el treinta y uno de octubre de dos mil once, contradicción que hace inferir razonablemente la suscripción con posterioridad a la constatación policial, realizada el día dos de noviembre de dos mil once, sin que existiera en la realidad la voluntad de **renuncia por parte del trabajador**.

Décimo Sétimo: Lo que se reafirma con el Acta de Transacción Extrajudicial en el cual consta la entrega a título de liberalidad de un importe dinerario al demandante pese a la presentación de la **carta de renuncia**, sin ser creíble el acto supuestamente generoso de la parte demandada al **entregarle al trabajador la suma de seis mil con 00/100 nuevos soles (S/.6,000.00)**, ya que como se observa del correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil once la demandada contaba con medios idóneos para iniciar el procedimiento formal de **despido** y además, incentiva al demandante al desligue de la empresa; situación fáctica que nos permite concluir que la transacción extrajudicial, es decir, la **entrega del dinero se vio condicionada a presentar la carta de renuncia**, la cual fue suscrita en fecha posterior al treinta y uno de octubre de dos mil once.

Décimo Octavo: A lo señalado, debe agregarse lo afirmado por el actor en el punto séptimo de su demanda, referido al goce de sus vacaciones por el período comprendido entre el doce al treinta y uno de octubre de dos mil once, luego del cual no se le permitió el ingreso a su centro de trabajo el día dos de noviembre de dos mil once, lo cual se encuentra acreditado con la constatación policial de dicho día; lo que permite afirmar que el actor fue **despedido** el día dos de noviembre de dos mil once, cuando procedió a incorporarse al centro de trabajo.

Décimo Noveno: La valoración conjunta y razonada de las pruebas y los hechos antes referidos, permite concluir a este Colegiado que la **carta de renuncia** no constituye la expresión de lo ocurrido en la realidad y el **motivo del cese habría sido la voluntad del empleador de rescindir el contrato**; por tanto, al no acreditarse la causal contemplada en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Legislativo N° 003-97-TR, se puede determinar que el actor fue **despedido sin alguna causal válida** que permita **extinguir el contrato de trabajo**; por ende existe ausencia de **causa justa para la extinción del vínculo laboral**; en ese sentido, este Colegiado concluye que al actor le asiste el derecho a la **indemnización por despido arbitrario**; encontrándose comprendido dentro de lo previsto en los artículos 34º y 38º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, razón por la cual la causal denunciada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Óscar Eduardo Romero Lozada Chavarri**, mediante escrito de fecha primero de abril de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa, en consecuencia: **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y dos; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha trece de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda, y ordena a la parte demandada cumpla con reconocer a favor del demandante una **relación de trabajo a plazo indeterminado** en el período comprendido desde el uno de octubre de mil novecientos noventa y nueve hasta el treinta y uno de julio del dos mil dos, así como cumpla con pagar la suma de treinta y un mil seiscientos noventa y 37/100 nuevos soles (S/. 31,690.37), por los siguientes conceptos: compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones e **indemnización por despido arbitrario**; con lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en los seguidos con la empresa demandada, **M A Servicios Integrales S.A.**, sobre **reconocimiento de vínculo laboral y otros**; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

SS.
YRIVARREN
ARIAS LAZARTE,

FALLAQUE,

DE
MALCA GUAYLUPO

LA

ROSA

BEDRIÑANA,