



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA
REALIDAD EN LOS CONTRATOS OCULTOS PARA
RECONOCER EL VÍNCULO LABORAL A PLAZO
INDETERMINADO Y BENEFICIOS LABORALES DEL
TRABAJADOR.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Guerrero Bardales Luis Humberto

<https://orcid.org/0000-0001-7929-132X>

Asesor:

Dra. Uchofen Urbina, Ángela Katherine

<https://orcid.org/0000-0002-8072-760X>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

Dr. Robinson Barrio De Mendoza Vásquez

PRESIDENTE

Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez

SECRETARIO

Mg. Carlos Andree Rodas Quintana

VOCAL

DEDICATORIA:

El presente trabajo de investigación se lo dedico primeramente a Dios, quién supo guiarme por el buen camino dándome fuerza y valor para seguir adelante y no desmayar en los momentos de dificultades y debilidades que se presentaban, con ello enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder la dignidad, ni desfallecer en el intento de lograr mi objetivo hoy hecho realidad.

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, agradezco a Dios por bendecirme la vida, ya que con su compañía y fortaleza, ha permitido que a lo largo de esta carrera profesional, haga realidad este sueño tan anhelado.

A mi señora madre Miguelina Bardales La Torre, a mi esposa Luz Aurora Abad Requejo, a mis hijos, Luis Joshua Guerrero Abad y Luis Gabriel Guerrero Valderrama, por brindarme su inmenso cariño y constante apoyo incondicional para lograr mi primer reto profesional en la vida.

A la Universidad Señor de Sipan, por darme la oportunidad de ingresar a sus aulas para formarme un profesional de bien para el servicio de la sociedad.

A mi Asesora de tesis, Dra. Uchofen Urbina Ángela Katherine, quien con sus altos conocimientos, experiencia, paciencia y motivación suficiente, ha permitido que termine con éxito el presente trabajo de investigación.

RESUMEN

La presente investigación busca determinar la manera de aplicar el principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, el cual serviría para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador, así como también la protección de los derechos fundamentales del trabajador, en función a la investigación el análisis de la enseñanza, la jurisprudencia y el derecho comparado, se considera apropiado realizar este estudio por la magnitud del problema, es así que la investigación aplica un diseño es no experimental principalmente porque genera una manipulación de las variables dentro del contexto de la investigación, llegando a concluir que al aplicar el principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos se llega a establecer el vínculo laboral que existe entre el trabajo y el empleador.

Palabras clave: Principios laborales, primacía de la realidad, contrato oculto, vínculo laboral, beneficio laboral.

ABSTRAC

The present investigation seeks to determine how to apply the principle of primacy of reality in hidden contracts, which would serve to recognize the indefinite term employment bond and labor benefits of the worker, as well as the protection of the fundamental rights of the worker, Based on the research, the analysis of teaching, jurisprudence and comparative law, it is considered appropriate to carry out this study due to the magnitude of the problem, so the research applies a design that is non-experimental mainly because it generates a manipulation of the variables within from the context of the investigation, coming to the conclusion that by applying the principle of primacy of reality in hidden contracts, the labor link that exists between work and employer is established.

Keywords: *labor principles, primacy of reality, hidden contract, labor bond, labor benefit*

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	14
1.2.1. Internacional	14
1.2.2. Nacional	16
1.2.3. Local.....	18
1.3. Teoría relacionada al tema	19
1.3.1. Derecho del trabajo	19
1.3.1.1. Regulación En La Constitución	20
1.3.1.2. Empleador Y Trabajador	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1.3. Formas De Contrato Laboral	24
1.3.1.3.1. Contrato indefinido.....	24
1.3.1.3.2. Contrato a plazo fijo o determinado	24
1.3.1.3.3. Contrato a tiempo parcial	24
1.3.1.4. Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo	25
1.3.1.5. Existencia De La Relación Laboral.....	26
1.3.1.6. Rasgos De Laboralidad.....	27
1.3.1.7. Simulación De Los Contratos.....	27
1.3.1.8. Contratos Modales	28
1.3.1.9. Causas Y Supuestos De Desnaturalización	29

1.3.2.	Principio de primacia de la realidad.....	30
1.3.2.1.	Aspectos generales de la primacía de la realidad.....	30
1.3.2.2.	Definiciones Previas sobre el Principio de Primacía de la Realidad	31
1.3.2.3.	Principio de primacía de la Realidad en el Perú.....	35
1.3.2.4.	Funciones del principio de primacía de la Realidad	36
1.3.2.5.	Aplicación Jurisdiccional del Principio de Primacía de la realidad	37
1.3.2.6.	El Principio de la Primacía de Realidad: Conceptos, Alcances y Efectos Jurídicos	38
1.3.2.7.	Efectos Jurídicos.....	40
1.3.2.8.	Análisis comparativo doctrinario.....	40
1.3.2.8.1.	Posiciones doctrinarias de Mario de la Cueva y Américo Plá Rodríguez	40
1.3.2.8.1.1.	Posiciones Doctrinarias - Argentina.....	42
1.3.2.8.1.2.	Posiciones Doctrinarias - Venezuela	45
1.3.2.8.1.3.	Posiciones Doctrinarias - España.....	46
1.3.2.9.	Modalidades Formaticas Laborales.....	48
1.3.3.	Analisis a la legislación.....	49
1.3.3.1.	La jurisdicción laboral - Ley N° 29497	50
1.3.3.2.	El fraude laboral (contratos ocultos) – Ley N° 20744	51
1.3.3.3.	Vínculo laboral consagrado en la Constitución en el artículo 22	53
1.3.4.	Analisis a la jurisprudencia	55
1.3.4.1.	ORD.3425/056 (2014) -Internacional	55
1.3.4.2.	Expediente N° 00018-2010-0-2601-JM-CI-01 - Nacional	56
1.3.4.3.	Expediente N.° 03146-2012-PA/TC - Nacional	57
1.4.	Formulación del problema	58

1.5.	Justificación e importancia del estudio	58
1.6.	Hipótesis.....	59
1.7.	Objetivos.....	60
II.	MATERIAL Y METODOS.....	60
2.1.	Tipo y diseño de investigación.....	60
2.2.	Población y muestra	62
2.3.	Variables y Operacionalización.....	63
2.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	66
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	66
2.6.	Criterios éticos.....	67
2.7.	Criterios de Rigor Científico:	67
III.	RESULTADOS	68
3.1	Resultados en tablas y figuras.....	68
3.2.	Discusión de los resultados	79
3.3.	Aporte practico.....	84
3.3.1.	Fundamentación del aporte practico	85
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
	CONCLUSIONES.....	88
	RECOMENDACIONES.....	90
	ANEXOS.....	94

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:	69
Figura 2:	70
Figura 3:	71
Figura 4:	72
Figura 5:	73
<i>Figura 6:</i>	74
Figura 7:	75
<i>Figura 8:</i>	76
<i>Figura 9:</i>	77
Figura 10:	78

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los mecanismos considerado más importantes en el ambito laboral es el uso de los principios subyacentes al principio de primacía de la realidad, que está profundamente arraigado en la jurisprudencia y las autoridades administrativas nacionales.

Así, la investigación considera la protección de la legislación laboral y los derechos laborales frente a la aplicación de contratos ocultos en la legislación peruana, donde se establece el principio de prioridad de la realidad con el fin de reconocer la relación laboral por tiempo indefinido y los beneficios del trabajador.

Además, hay que tener en cuenta que la prioridad de la realidad es un principio que crea un conjunto de derechos para proteger a una de las partes, que, al igual que en el contrato de trabajo, se encuentra en cierta desigualdad con la otra. Porque la idea que se concibe, parte de ella, una serie de principios, cuya finalidad es tener similitudes entre las partes.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que este principio fue introducido en nuestra legislación laboral como un método de protección frente a mecanismos legales que buscan encubrir la simulación o fraude de contratos laborales, además lo que se genera con la aplicación de este principio es reconocer el vínculo por el cual los trabajadores prestan su servicio a cambio de una prestación económica a un empleador, consolidándose así con un contrato de trabajo mediante el cual se establece las condiciones que sujetan a la relación al trabajador.

En consecuencia, la aplicación de este principio de distorsión de los contratos y el reconocimiento de la relación laboral real es crucial para los administradores de los tribunales, pues tienen que aplicar un estudio legislativo, doctrinal, regulatorio y comparativo en donde apliquen el Principio de la primacía de la realidad.

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Internacional

Una de las cuestiones menos discutidas a nivel internacional es sobre la legislación laboral que presenta varias infracciones de la ley es cómo las empresas contratan a sus empleados para evitar pagar por el trabajo y, por supuesto, generar mayores ganancias y mejores resultados que viola los derechos de los asalariados en todos los aspectos. En este sentido y en el análisis de la enseñanza, la jurisprudencia y el derecho comparado, se considera apropiado realizar un estudio de esta magnitud, para ello tenemos el estudio del principio de primacía de la realidad, en el que la función ejercido por el empleado es decisivo y no eso, que se estipula en el contrato de trabajo o en el contrato de trabajo para desnaturalizar los contratos de trabajo ocultos y reconocer una relación laboral permanente con todas las ventajas asociadas. Comprenda que la legislación laboral es protectora en la medida en que el trabajador está protegido y trata de llevarlo al mismo nivel que la empresa (igualdad de condiciones entre empleador y empleado) para que no pueda violar sus derechos ya que El derecho laboral se aplica en un estado justo, justo y satisfactorio entre el empleador y el proveedor de servicios.

En comparación con la ley colombiana, se observa que la existencia de un contrato de trabajo no se basa en un documento de acuerdo firmado por las partes, en este caso contratos conocidos para la provisión de servicios personales que parecen ser independientes, cuando existen situaciones en la realidad existencial para determinar una relación laboral (Amparo, 2018)

Para el derecho alemán el principio de la primacía de la realidad radica en un aspecto profundo, ya que su campo de especialización es aún más amplio que el del derecho civil, hasta la institución de la simulación, aunque el resultado puede ser el mismo, la nulidad del hecho ilícito. Se dice que su espacio de estudio es mayor porque la aplicación del principio operativo es más complicada de demostrar, lo que significa que se deben cumplir ciertos

requisitos de configuración complejos en la jurisprudencia del derecho laboral. (Camiña, 2014).

1.1.2. Nacional

Los trabajadores a nivel nacional están sujetos al régimen privado (Decreto Legislativo 728 - Decreto Supremos N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral), y en general cualquier tipo de trabajador que brinde servicios a una empresa, deben realizar las tareas para las que fue contratado, con la única excepción del *ius Variandi*, es decir que el empleador pueda presentar un cambio en la forma de realizar el trabajo, dentro de criterios razonables y teniendo en cuenta las necesidades del lugar de trabajo, así mismo debe ser limitado en su aplicación y no debe poner en peligro la finalización del contrato. Además se señala que cualquier forma de distorsión en estos extremos viola los derechos de los trabajadores; Esto ocurre principalmente cuando el empleado es contratado para realizar actividades diferentes a las especificadas en el contrato, o cuando es contratado a través de contratos definidos en la norma. En realidad, sin embargo, están sujetos a contratos del sitio u otros contratos que a menudo violan sus derechos en la realidad de los interlocutores sociales. (Gómez, 2016)

Los problemas que pueden surgir en relación con esta desnaturalización son múltiples. Los más notables son los siguientes: ¿cuál sería el impacto de la declaración de los empleadores de la demanda presentada en el lugar de trabajo a una persona que tiene un contrato natural? ¿cívicos porque creen (usando la regla de la realidad) que sus contratos son de naturaleza laboral? o ¿Cuáles son los casos de aplicación del principio de primacía de la realidad y distorsión o uso de contratos ocultos de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional? Al igual que el Dr. Vinate Recoba (2015), está claro que la jurisprudencia no es unánime y no ha establecido pautas en sus declaraciones sobre estas cuestiones.

1.1.3. Local

Desde la perspectiva anterior, es crucial en el derecho laboral sentar las bases para una adecuada aplicación del principio de la primacía de la realidad. Se intenta estandarizar los discernimientos, siempre con miras a la armonía y respetando todos los derechos laborales. En este sentido, como se señala que el principio de la primacía de la realidad es que en caso de desacuerdo entre lo que sucede en la práctica y lo que resulta de documentos o contratos, lo primero debe ser preferido, lo que está sucediendo y se valora en el campo de los eventos. Sobre la base de este principio de funcionamiento, el tipo de relación contractual entre las partes determina cómo se lleva a cabo en la práctica, incluso si hay un contrato (formalizado por escrito) de cualquier tipo en el que los derechos de trabajo son violados. dicho contrato; es decir, la primacía de la realidad material sobre lo determinado en el contrato. (Toyama, 2015),

Ya sea que se trate de un contrato oculto, tenemos que entenderlo como el contrato, que puede ser de algún tipo en los documentos, mientras que la función realizada por el empleado es típica de un contrato de trabajo que tiene todos sus elementos por sí mismos como tales definir. Dados los problemas asociados con este tipo de contrato, se considera útil realizar trabajos tan importantes como la principal contribución a la legislación laboral.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacional

Aristizabal & Diego (2014), en su investigación afirma que la Constitución Colombiana busca la protección del derecho al trabajo, sin embargo actualmente se puede evidenciar que se están transgrediendo a los empleadores por que evaden y eluden obligaciones que le son intrínsecas a la relación laboral, es así que esta investigación a tomado como referencia el análisis del material documental y bibliográfico para conocer la problemática en su totalidad, es así que se concluye que se puede decir

que el desarrollo analítico del derecho, la jurisprudencia y la teoría, que aborda el principio de la primacía de la realidad, es una violación de la regulación patronal colombiana por la Constitución y la ley, incluso si es tratado por la Organización Internacional del Trabajo. De desconocer los derechos laborales otorgados a los trabajadores, sin embargo, de acuerdo con el análisis en consideración, se toma en cuenta que ayudará a mi investigación con base en el análisis realizado en su contra usando la primacía de la realidad en acuerdos ocultos.

Díaz (2012), en su investigación, afirma que el principio de la primacía de la realidad es un pilar de la legislación laboral contenida en el artículo 53 de la CP de 1991, ya que este principio se puede mantener en el marco de las relaciones contractuales no laborales de las personas naturales y jurídicas, es así que la investigación plantea como objetivo general busca determinar la primacía de la realidad en los contratos de prestación de servicios administrativos en función a los avances jurisprudenciales, así mismo la investigación aplica la técnica del análisis documental como medio para poder recopilar los datos, con la finalidad de establecer la existencia de la relación laboral que tiene con la entidad para poder exigir la remuneración de las prestaciones a título de compensación, así mismo se concluye que la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre la forma anterior de contratación pública muestra que la primacía de la relación laboral se reconoce con el fin de proporcionar al empleado una remuneración equivalente a la terminación de los beneficios sociales, ordinarios, globales y sociales, así mismo de acuerdo a lo que expresa el autor se llega a establecer que su investigación servirá de apoyo para poder aclarar los fines propuestos de la primacía de la realidad en toda contratación que tenga relación a una prestación de servicios y como se pueden proponer en los contratos ocultos.

Podetti (2011), en su investigación establece que los principios generales del derecho laboral se caracterizan como fundamenteales, debido a que controlan el activismo judicial desde la perspectiva de los principios, dando así una explicación acerca de la disciplina jurídico-laboral, es por eso que la investigación toma como objetivo general determinar los principios del

derecho al trabajo, concluyendo la consecuencia práctica es que una vez que se ha verificado la insuficiencia documental o contractual para la realidad de la relación laboral en cuestión, las normas obligatorias que la rigen son directamente aplicables, incluso si han aparecido, sin embargo en función a lo que expresa el autor en su investigación, servirá de apoyo para poder establecer cuales son los principios que tienen los trabajadores, para así poder establecer que principio es más aplicable o vulnerado dentro de un contrato oculto.

1.2.2. Nacional

Ruiz (2016), en su investigación determina que el derecho laboral tiene el grado de protección a muchos empleadores, en perjuicio a que el trabajador actúe de manera fraudulenta, Por tanto, el principio de precedencia de la realidad es aquel que determina el privilegio de los hechos sobre los métodos para identificar la realidad de un contrato laboral, así como la investigación surge como objetivo general para aplicar la distorsión de un contrato de localización de servicios al que está sujeto a plazo dentro del empleo. Convenios sujetos al ordenamiento jurídico peruano, para demostrar la vigencia de las relaciones laborales y la defensa e cualquier derecho del trabajador, interpretando para ello el principio de primacía de la realidad, igualmente utilizan la técnica del análisis documental como medio de recolección de información investigativa, se concluye que este principio tiene un objetivo inmediato, es decir la afirmación de la relación contractual en caso de fraude mediante la aplicación del estándar deducible y en el caso de simulación relacionada; Si los dos propósitos corresponden, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden conducir a fraudes en el trabajo, finalmente en esta investigación se puede recopilar la existencia de una desnaturalización del contrato, la cual puede ser aplicable frente a un contrato oculto tomando en cuenta la interpretación del principio de primacía de la realidad.

Vallejo (2018), en su investigación establece las eficiencias que tiene el proceso de contratación individual, según sea necesario y según el orden de servicio y/o locación de los servicios personales, en el sentido de que el

contrato civil cambie de tal forma que tenga un estatus funcional y será por tanto uno de los principales ejes que el estado no respeta las leyes laborales. No sabe, aunque el propósito principal es analizar el principio de prioridad de la realidad y su impacto en el acuerdo con la orden de servicios de terceros y su lugar en las instituciones estatales, 2016-2017, por lo que esta investigación se basa en el diseño de teoría, que se da en la investigación cualitativa, por medio de este diseño, que corresponde al estudio de la realidad social, sin embargo, finalmente se ha concluido que los administradores de justicia la utilizan como herramienta procesal. El principio de dar prioridad a los mandatos de la realidad presentados por los públicos como empleados por terceros o servidores empleados como proveedores de servicios, así mismo de acuerdo a lo que plantea el autor, ayudara para la investigación es poder determinar la manera en que se aplica el principio de primacía de realidad bajo los contratos de locación, así como una herramienta procesal para los tribunales laborales.

Álvarez (2016), en su investigación expresa que en la legislación peruana Los empleados públicos bajo el dominio privado se están volviendo impotentes en medio del proceso de restauración, la inestabilidad laboral e incluso el derecho al trabajo, dejando que el trabajador renuncie a su derecho para regresar al trabajo, sin otra opción. La compensación, por lo tanto, como objetivo general aumenta la aplicabilidad del antecedente vinculante N° 05057-2013- pa/tc basado en el principio de primacía de la realidad, soluciones legales en línea El trabajo de los empleados en instituciones públicas bajo el régimen laboral privado se puede devolver a un estado justo en el campo de la estabilidad, para ello analizan también la encuesta como medio para la recolección de datos llegando así a concluir que el principio de la primacía de la realidad como principio mínimo del trabajo debe incluirse en todas las relaciones laborales, incluidas las que pueden existir entre un organismo público y sus servidores. La investigación nos ayuda a demostrar que la utilidad del principio de prioridad de la realidad puede definirse no solo en el contrato, sino también como una organización en la que se puede involucrar para establecer la relación laboral existente entre empleado y empleador.

1.2.3. Local

Campos (2018), en su investigación determina que los presentes contratos laborales que existen en el Perú han ido evolucionando de acuerdo a la necesidad de la humanidad, dando a establecer que este tipo de contrato esta sujetos a a modalidad o contratos temporales, es asi que la investigación para poder establecer la desnaturalización contractual establece como objetivo general la aplicación del principio de primacia de la realidad, con la finalidad de amparar y garantizar los derechos laborales, asi mismo el investigacion utiliza la tecnica de la encuesta como medio de recolección de datos, finalmente concluye que el principio de realidad prevalece en los casos en que es necesario ocultar las condiciones de trabajo de diferentes figuras legales para evitar el cumplimiento de las regulaciones laborales. También tiene un vínculo directo con el principio de protección y se considera la base fundamental del derecho laboral. Motivo para garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores y proteger sus derechos constitucionales y laborales, sin embargo frente a lo que establece el investigador se puede llegar a determinar que ayudará en mi investigación a poder establecer la primacia de la realidad.

Cervantes & Romero (2009), en su investigación determinó que uno de los puntos principales que el estado perunao dejo de proteger es la vibabilidad laboral es decir toda protección de un trabajador hacia un despido, el cual estableciendo asi de manera adecuada el principio de primacía de la realidad en cualquiera relacion laboral y/o contractual, como resultado de la investigación mencionada como objetivo general; Es lógico que la atribución de funcionarios se coloque para que se aplique el principio, es decir, su reconocimiento se relaciona con la necesidad de crear una herramienta y asegurar que cumpla con su propósito, es por eso que la investigación tomo como de recolección de datos la encuesta, con la finalidad de llegar a la conclusión que el significado de esta regulación descansa esencialmente en tres aspectos: primero, por primera vez, Incluye el concepto y aplicación del principio de primacía de la realidad.

Cruzado (2011), En su investigación, demostró que uno de los fundamentos del derecho laboral más importantes y aplicables a la fuerza laboral es priorizar la intención común, además de definir las bases de las prioridades internas dentro del campo de las relaciones laborales y la Jurisdicción del Distrito Judicial de Lambayeque, para iniciar negociaciones laborales en las que nuestro país busque respetar los derechos de los trabajadores establecidos en la Declaración de Derechos Humanos y Política Educativa de la OIT de 1998, utilizando estudios metodológicos como método de recolección de datos. En conclusión de los principios más básicos y fundamentales del derecho laboral en el ámbito de las relaciones laborales, los primeros hechos fundamentos. Sin embargo, su jerarquía se extiende no solo a la formación y la terminología normativa, sino también a la aplicación práctica del contrato de trabajo.

1.3. Teoría relacionada al tema

1.3.1. Derecho del trabajo

Historicamente el derecho laboral es una desviación relativamente reciente del derecho civil, porque su antigüedad no tiene ni 200 años, debemos considerar el hecho jurídico con amplias implicaciones sociales, a saber, los principios del orden civil. En el contexto de la Revolución Industrial a nivel de la ideología económica y las formas de organización de la producción y el trabajo, así como la Revolución Francesa en el campo de la ideología política y jurídica, choques extraordinarios contruidos sobre la base del derecho civil moderno lo que hay en algunas relaciones sociales puede conducir al desastre.

Dado que este mercado está sujeto a la ley natural de oferta y demanda, los términos de dicha compra están determinados por él. Debido a su autonomía privada, las partes pueden ponerse de acuerdo sin cesar sobre lo que más les conviene. El estado debe asegurarse de que las entidades puedan rescindir el contrato y luego implementarlo según lo acordado, pero no debe interferir en la definición de los derechos y responsabilidades establecidos en el mismo.

Si hay una normatividad que define el contenido de una relación jurídica, por medio de ella, un instrumento, entonces cualquier otra condición de la contratación predomina a la primera. La implementación de este programa en las relaciones con los trabajadores, y especialmente la rigidez de la independencia, lo hizo aún más poderoso, lo que sugiere que los beneficios consagrados en la ley gubernamental no están realmente garantizados: solo el permiso tiene permiso de trabajo. Debe ser ofrecido; Sin embargo, dado que la necesidad de encontrar un trabajo va mucho más allá de la posibilidad de obtenerlo, es solo la necesidad del trabajador definir derechos y responsabilidades entre las partes.

En definitiva, la creación del Código del Trabajo analiza que la ordenación de las relaciones laborales, que tradicionalmente era responsable unilateralmente de las fuentes de diseño: el contrato de arrendamiento del servicio, las normas laborales internas y las costumbres que expresan inconsistencias, fueron trasladadas a nuevas fuentes: la legislación laboral y convenios colectivos que luchan por la paridad. Así, el horario de trabajo en su conjunto cumple la función de regular el uso que hace el empleador del trabajo ajeno y sacar provecho de él, permitiéndolo, pero controlando, dirigiendo y sobre todo evitar las controversias individuales.

1.3.1.1. Regulación En La Constitución

La importancia de una adecuada regulación constitucional es cuando se respetar la libertad de trabajos, así mismo el derecho a querer trabajar o mejor dicho decidir si deseas o no realizar ciertos labores, respetando así la capacidad para trabajar en condiciones razonables. Esto tiene una conexión lógica con el rechazo de la tesis y la aceptación de la tesis intermedia sobre la función del gobierno dentro de la vida socioeconómica.

La lista de derechos se amplió aquí: desde los derechos considerados políticos y civiles hasta los derechos culturales, así mismo los económicos, y sociales. Ésta es la última característica de todas nuestras normatividades del siglo XX, en diversos grados. En el contexto de la constitución actual, queremos resaltar dos preguntas: ¿qué papel juega el

trabajo dentro del ámbito social y como se encuentra regulados los principios y derechos de los trabajadores?.

Es necesario analizar el marco de modelos que se pueden identificar al respecto en las constituciones modernas. Pensamos que la Constitución tiene cuatro tipos en términos legales: los identifica y define sus principales características; Ella reconoce esto, pero da a la ley la pureza de sus posesiones; no lo sabe; y lo detiene. El primer tipo es aprobado por la constitución cuando están más interesados en seguir la ley porque creen que es particularmente importante.

Esto está reservado para los derechos básicos. El segundo concierne a derechos de mediana escala. Aquí la legislatura tiene un campo de actividad más extenso en la regulación de la ley. En tercer lugar, la legislatura tiene total libertad para elegir si reconocer este derecho y cómo hacerlo.

Entonces esto solo es relevante con respecto a los derechos periféricos. Finalmente, el cuarto ejemplo se utiliza como distinción para separar de la ley a determinados sujetos o, en determinadas circunstancias, para restringirlos.

La constitución se ocupa de tres cuestiones en las que se basa la Ley de trabajo individual: el monto del salario, el tiempo de la jornada laboral y las pausas y el período de la relación laboral. En cuanto al salario, a pesar de la visión neoliberal imperante en el texto, no se abandona el concepto de remuneración mínima, producto de una intervención estatal predominantemente compensatoria en la desigualdad social. Aunque se ha eliminado la mención a la conversión periódica del primero. La jornada normal de trabajo se fija en un máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, pudiendo superarse el primer límite mientras se respeta el segundo. Por lo tanto, las horas de trabajo que superen estos límites deben tratarse como horas extraordinarias. En consecuencia, el derecho a pausas semanales y anuales pagadas se repite en la misma ordenanza.

	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Definición	Se trata de una persona, hombre o mujer, que lleva a cabo un trabajo y a cambio del cual recibe un salario. Por lo general un empleado suele estar respaldado por la ley gracias a la firma de un contrato de prestación de servicios.	De forma similar, un trabajador es una persona física que presta sus servicios como subordinado a otra persona, empresa o institución a cambio de una retribución casi siempre económica. El contrato puede ser parte del proceso o puede no serlo.
Grado de compromiso	Una de las dos diferencias entre empleado y trabajador es su nivel de compromiso. Por un lado, se considera que un empleado a la persona que trabaja por trabajar. No suele existir una entrega verdadera hacia el proyecto, principalmente debido a que es la necesidad lo que conduce el impulso de trabajar. Un empleado hace lo estrictamente necesario, lo que se le pide que haga, pero no más, debido a que no existe el grado de compenetración con la empresa que le permita velar por los intereses de la misma más allá de los propios.	Por otro lado, un trabajador es una persona que hace su trabajo de la mejor manera posible. Un trabajador está pendiente en todo momento de lo que se hace y de cómo se hace. Suele velar por los intereses de la empresa pues sabe que, si esta va bien, él mismo también debería ir bien. Por detrás de un trabajador, casi siempre existen motivaciones personales y profesionales que son precisamente las que le impulsan a dar su mejor esfuerzo. El rendimiento de un trabajador siempre es mayor que el de un empleado, pues existe la motivación necesaria.
¿Para quién trabaja?	Otra de las diferencias entre un trabajador y un empleado radica en para quién trabajan. Los empleados son contratados por otra persona para trabajar. Ellos deben rendir cuentas a un superior.	Un trabajador, en cambio, es cualquier persona con un trabajo, incluyendo a los trabajadores independientes o <i>freelance</i> , los obreros, operadores, administrativos, etc.
¿Qué tipo de trabajo llevan a cabo?	Finalmente, se considera que un empleado es más bien el trabajador que lleva a cabo trabajo de oficina. Un empleado suele contar con la educación necesaria para poder trabajar en una oficina.	Por el contrario, un trabajador es aquel que lleva a cabo trabajo físico. Aunque existen por ejemplo arquitectos, topógrafos, geógrafos que trabajan fuera de una oficina, a estos por su grado educativo se les considera empleados, no trabajadores.

1.3.1.2. Formas De Contrato Laboral

Así, el contrato de trabajo define indudablemente los derechos y obligaciones de cada sujeto de labor. Pero por un lado esta regulación no es normativa y por otro lado tampoco suele ser muy importante. Veremos ambas funciones un poco más adelante.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un empleado y un empleador que establece una relación laboral. Esto está determinado por las responsabilidades y los derechos de ambas partes.

1.3.1.2.1. Contrato indefinido

Para este tipo de contrato no existe una fecha de vencimiento específica para dicho acuerdo. El motivo del despido puede ser una infracción grave por la que el empleado debería ser despedido de la empresa. El empleado bajo tal contrato disfruta de todos los beneficios previstos por la ley peruana; Es decir, CTS, asignaciones familiares, bonificaciones, vacaciones, seguridad social, etc.

1.3.1.2.2. Contrato a plazo fijo o determinado

En esta circunstancia las partes intervinientes establecen la relación contractual a cumplir, determinando así el tiempo a realizar los labores y la actividad específica a cumplir.

1.3.1.2.3. Contrato a tiempo parcial

Un contrato a tiempo parcial o medio tiempo quiere un horario de trabajo que no exceda las 4 horas de trabajo por día. A diferencia de los contratos de trabajo permanentes o de duración determinada, los trabajadores en este tipo de trabajo no tienen derecho a beneficios como CTS, licencia, compensación por vacaciones o salario dividido. Sin embargo, tiene derecho a prestaciones legales y vacaciones semanales obligatorias, vacaciones, horas extraordinarias, seguridad social, seguro de vida, pensión, prestaciones familiares, servicios públicos y organización sindical.

1.3.1.3. Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo

1.3.1.3.1. Prestación personal

La labor, cuyo uso es objeto del acuerdo de trabajo, depende del empleado individual. De esto se desprende, en primer lugar, que el empleado, a diferencia del empleador, es siempre un individuo, en el sentido de que una persona física. También distingue a un empleado de los deudores en contratos de servicio y trabajo que actúan como arrendadores o contratistas y pueden ser personas físicas o jurídicas, por ejemplo un bufete de abogados profesional o una empresa constructora.

En los contratos comerciales, un agente, comisionista o corredor -nombres que son asumidos por los deudores laborales- pueden ser personas físicas o jurídicas a las que estén subordinados asistentes o suplentes. Por tanto, la entrega personal del servicio tampoco es un elemento imprescindible en ellos.

1.3.1.3.2. Subordinación

El reparto de la relación jurídica entre el deudor y el acreedor de la escritura, en la que el primero renunció a su acción y le otorgó el derecho a ejercerla. El fundamento por un lado y el contexto por el otro son las dos partes centrales del pensamiento. La designación forma parte del contrato de trabajo (artículo 4 de la Ley de productividad y Trabajo Competitivo), ya que la prestación de servicios está regulada por la ley privada o comercial (en los contratos de negociación de servicios y funciona de conformidad con los artículos 1764 y 1771 del CC).

1.3.1.3.3. Remuneración

Los contratos de trabajo y los contratos de servicio y de trabajo, por un lado, y los contratos de agencia, comisión y servicio de agencia, por el otro, se relacionan con el trabajo productivo para otros. Esto significa que el deudor ofrece su trabajo a un tercero contra el pago de una tarifa que le corresponde. Por tanto, este es un elemento importante de los seis textos. Esto es requerido por el artículo 4 de

la Ley de Productividad y Competencia Laboral sobre contratos de trabajo y los artículos 1764 y 1771 del Código Civil sobre la ubicación de servicios y funciones.

1.3.1.3.4. Primacía De La Realidad

La ley laboral consiste principalmente en regulaciones obligatorias sobre el pago de beneficios a los empleados. En consecuencia, existe un riesgo constante de que el empleador trate de evadir el cumplimiento de los requisitos, independientemente de que sea de acuerdo con la voluntad formal del empleado, lo cual es irrelevante para estos fines. Un acto independiente del empleador en violación de una norma imperativa es inválido, ya que no es posible en relación con disposiciones de este tipo en virtud del artículo V del Título Provisional del Código Civil; además, un acto bilateral viola el principio de inalienabilidad de los derechos.

1.3.1.4. Existencia De La Relación Laboral

Una relación laboral es un concepto legal universal que se refiere a una relación existente entre una persona denominada "empleado" o "dependiente" (o "empleador") y otra persona conocida como "empleador" para quien él o ella proporciona o su trabajo, bajo tarifas y ciertas condiciones. A través de la relación laboral, independientemente de cómo se haya definido, surgen derechos y obligaciones mutuos entre empleado y empleador.

Las relaciones laborales han sido y son la principal herramienta a través de la cual los trabajadores obtienen acceso a los derechos y beneficios relacionados con el empleo en las áreas de derecho laboral y seguridad social. Este es el principal punto de partida para definir la naturaleza y el alcance de los derechos de los empleadores y sus obligaciones para con los empleados.

La OIT ha adoptado las relaciones laborales como punto de referencia para estudiar diversas formas de trabajo. En los últimos años, la conferencia ha tenido debates sobre los trabajadores autónomos, los trabajadores migrantes, los trabajadores a domicilio, los trabajadores cedidos por agencias, los niños

trabajadores, los trabajadores cooperativos, los trabajadores de la economía informal y la pesca. También consideró las posibles relaciones laborales de los beneficiarios en cuestiones de seguridad social y protección de la maternidad.

1.3.1.5. Rasgos De Laboralidad

Según lo decidido por el Tribunal Constitucional, EXP. El N ° 03917-2012-PA / TC establece que este tribunal debe examinar si efectivamente existe alguna de las siguientes características profesionales para determinar si existe una relación laboral disfrazada por un contrato civil entre las partes:

- a) control sobre el puesto o la forma en que se lleva a cabo;
- b) Integración del demandante en la estructura organizativa del sitio;
- c) el servicio se brindó a tiempo;
- d) asegurar una cierta duración y continuidad;
- e) proporcionar herramientas y materiales para que el solicitante preste servicios;
- f) pago de remuneración al solicitante;
- g) Reconocimiento de derechos de los trabajadores como vacaciones anuales, bonificaciones y descuentos para planes de pensiones

1.3.1.6. Simulación De Los Contratos

Como sabemos esto está regulado en el Código Civil (artículo 1261), un contrato de trabajo existe bajo tres condiciones: consentimiento de los contratantes, existencia de un fin específico y motivo.

Un contrato de trabajo es una transacción legal bidireccional. Conecta a una persona, un empleado, que presta sus servicios a otro, un empleador, a cambio de una compensación económica, un salario, a través de las relaciones laborales.

Una imitación de un contrato es una implementación de lo mismo, pero con contenido falsificado, incluso si las partes involucradas lo conocen con el propósito de engañarlo. Las simulaciones pueden ser absolutas o relativas.

El modelado absoluto asume que el contrato existe cuando en realidad no existe. El objetivo es simular un contrato de trabajo entre un empleado y un empleador con una finalidad distinta al intercambio de trabajo por una remuneración.

Este tipo de contrato lo utiliza principalmente el empleado, por ejemplo, para pagar cotizaciones durante unos días que quedan para recibir las prestaciones por desempleo. En ocasiones también benefician al empleador, por ejemplo, si, a través de estos contratos, le permiten alcanzar el número mínimo de empleados necesarios para la plantilla.

1.3.1.7. Contratos Modales

En el sector privado para el empleo de dependientes, la legislación nacional reconoce la existencia de un régimen de empleo privado. Establece reglas generales según las cuales puede surgir una relación laboral, siempre que esté básicamente justificado por un contrato indefinido; en otras palabras, la relación entre la organización empleadora y el empleado no tiene fecha de finalización.

En este caso, como parte de su desarrollo empresarial, las organizaciones de empleo seguirán principalmente la regla general anterior; Sin embargo, en algunos casos, dependiendo de la naturaleza de las actividades de la organización y / o necesidades específicas, puede ser necesario contratar personal dependiente por un período de tiempo.

Teniendo en cuenta esta realidad, la legislación nacional ha establecido la existencia de los denominados contratos laborales por modalidad, en los que se reconocen expresamente 9 modalidades. Gracias a ellos se establecen relaciones laborales por determinados periodos de tiempo, en función de las necesidades de emergencia que pueda tener la organización de empleo en el desarrollo de su negocio.

Cabe señalar que estas condiciones son una excepción a la contratación de personal subordinado; y es que, como se dijo anteriormente, la regla general es celebrar un contrato por tiempo indefinido. Por lo tanto, se deben cumplir ciertas

formalidades y requisitos para poder redactar legalmente un contrato en las condiciones. De lo contrario, las relaciones laborales creadas pueden convertirse en objeto de desnaturalización; es decir, visto como un contrato permanente.

A la luz de lo anterior, el propósito de este documento es brindar pautas básicas para la contratación eficiente de personal dentro de un plazo determinado, evitando la configuración de posibles sanciones o consecuencias para los trabajadores.

La aplicación de estas cláusulas contractuales está sujeta a la supervisión del sistema de inspección del trabajo con respecto al cumplimiento de las formalidades y requisitos legalmente prescritos en cada CAS.

1.3.1.8. Causas Y Supuestos De Desnaturalización

La práctica judicial indica ciertos signos de interrupción que indicarían la terminación del contrato de servicio, por ejemplo, podemos citar las siguientes situaciones:

- 1) Creación de un correo de empresa por parte de la empresa contratante a favor del "arrendador"
- 2) Tarjetas de visita emitidas por la empresa contratante al "arrendador".
- 3) Cartas de representación que puedan ser emitidas por la empresa contratante, ya sean certificados u otras comunicaciones a terceras empresas que representen al "arrendador" en el marco de su organización.
- 4) Seguro adicional para trabajos de riesgo - SCTR, que da el nombre del "arrendador".
- 5) Memorandos con solicitudes u órdenes que son seguidas por el "arrendador"
- 6) Participación en cursos o eventos de formación de una empresa contratante en los que el "arrendador" participe en el marco de la estructura organizativa.

7) Declaración de las directrices internas de la organización, vinculantes para el "arrendador".

8) Y otros relacionados que puedan ser soportados razonablemente

Además, debemos señalar que el arrendador debe prestar sus servicios con total independencia. Asimismo, estos servicios desarrollados por el arrendador no deben ser parte del propósito principal del contratista, ya que el propósito del arrendamiento del servicio es desarrollar aquellas actividades que representen las necesidades temporales de la empresa cliente. Si se trata de funciones laborales permanentes o si estas funciones desempeñadas por el arrendador y / o el puesto ocupado aparecen en la estructura organizativa de la empresa, se puede suponer fácilmente que el arrendador realizaba funciones laborales que corresponden al empleado subordinado.

1.3.2. Principio de primacía de la realidad

1.3.2.1. Aspectos generales de la primacía de la realidad

En la realidad social, en la que no desarrollamos varios, existen conflictos entre empleadores y empleados, uno de los más comunes en la práctica, pero menos cubiertos por la doctrina son los contratos ocultos, es decir - Informe a los empleados que deben desempeñar un papel en los documentos. En la práctica, por orden del empleador, realizan otros tipos de funciones diferentes de las que se les asignan. Antes de continuar con el estudio de trabajo, debe aclararse que este tema no debe confundirse con el IUS Variandi, que constituiría una posible protección legal para el empleador en caso de acusación de cambio de función. Esta cifra no debería haber sido distorsionada desde entonces. Esta discreción por parte del empleador siempre dará prioridad al principio de la primacía de la realidad, pero también debe tenerse en cuenta que las diferencias que el empleador puede imponer a sus empleados deben estar dentro de límites razonables.

En consecuencia, la aplicación de este principio de distorsión de los contratos y el reconocimiento de la relación laboral real es crucial para los administradores de los tribunales, y su verificación requiere evidencia concluyente para demostrar esto en las siguientes líneas. Un estudio legislativo, legal, doctrinal, regulatorio y comparativo se convierte en Principio de la primacía de la realidad y su correcta aplicación.

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

No cabe duda de que un contrato de trabajo es un acto mediante el cual una persona natural, conocida como empleado, puede realizar libremente un trabajo, u otra persona natural o jurídica, conocida como empleador, bajo su dirección o un dependiente Pago de honorarios; Por este motivo, nuestra legislación ha adoptado este concepto y se menciona explícitamente en el art. 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad de TUO: "En todos los asuntos personales relacionados con los servicios remunerados y subordinados, es vinculante un contrato de trabajo por tiempo indefinido" (disposición que regula el empleo privado) y art. 1 de la Ley marco sobre el empleo en el sector público establece: "Existe una relación entre el Estado como empleador y el empleador con quienes prestan servicios remunerados subordinados (Regla de carácter público).

Por otro lado se analiz que el principio de la primacía de la realidad es que en caso de desacuerdo entre lo que sucede en la práctica y lo que resulta de documentos o contratos, el primero debe ser prefirió lo que está sucediendo y puede evaluarse de manera confiable en el campo de los eventos; Doctrina da el ejemplo más relevante del caso especial de mujeres embarazadas, de modo que la sociedad no puede afirmar que no estaba al tanto de que nunca fue notificado oficialmente, por lo tanto, por Este principio, la condición de una mujer embarazada, el empleador no puede por lo tanto pretender ignorarlo. (Gómez, 2010).

Debido a este principio de funcionamiento, incluso si hay un contrato (que se ha formalizado por escrito), ya sea civil o no, que determina la naturaleza de la

relación contractual y, como se menciona en función al compromiso simple de trabajar también será que este contrato se ha ejecutado en la práctica; es decir, la prioridad del material real sobre lo estipulado en el contrato o documento. (Vásquez, 2006).

Debemos enfatizar que una de las expresiones del principio de la primacía de la realidad es precisamente la distorsión de los contratos civiles, que no es más que un mecanismo antifraude a través del cual todos los fraudes son Producir en la UE. La legislación laboral de los empleadores (pública o privada), cuyo objetivo es camuflar una verdadera relación laboral con un supuesto contrato civil y, por lo tanto, reconocer la existencia de una relación laboral estándar, es decir, "indefinida", todos a favor del empleado de acuerdo con el principio de funcionamiento previsto en el artículo 4 del DS n ° 003-97-TR. La doctrina es unánime cuando indica que este tipo de desnaturalización ocurre con el único admirador que no les paga a los trabajadores los beneficios sociales apropiados. En general, se crea una prórroga automática para los empleados con contrato de derecho civil simulado para eludir las normas de seguridad y salud y reconocer su continuidad en el lugar de trabajo como una relación laboral, y así todos los beneficios típicos de la propia relación laboral.

Es así que explica que este principio se puede aplicar a los contratos de servicios, servicios no personales," cuarto quinto ", etc., a través de la legislación laboral, Indecopi y administraciones tributarias (Romero, b / n, p. 21).

El abogado peruano Silva (2012) explica el principio investigado:

Es aquel en el que, en caso de discrepancia entre lo que sucede en la realidad y lo que se refleja en los documentos, lo que debe prevalecer surge en la práctica; especifica que se intenta determinar si existe o no una relación laboral para protegerla a la luz de las normas legales aplicables. (p. 85)

Sin embargo se acuerdo a lo mencionado se tiene que aplicando este principio se llega a establecer que los documentos que establecen la celebración de

contratos civiles, comerciales o de otro tipo solo tienen un valor probatorio que podrían perder si, durante el control de lo que se ha hecho en la práctica, se comprueba que la firma de este último Los documentos se han utilizado para fraude o simulación para eludir el cumplimiento de las obligaciones de la legislación laboral. (Arévalo, 2014)

Con respecto al alcance y las implicaciones legales, Silva señala que este principio es trascendente al establecer y determinar la relación oculta. Lo mismo tiene elementos que permiten su identificación, a saber: beneficios personales, pago de remuneración y presentación. También afirma que, cuando nos ocupamos de estos tres elementos, la comunicación empresarial y la comunicación laboral no pueden ser indistinguibles (aunque la intención es convencer a la gente de que una ley de comunicación es de otra índole) y hechos. El principio de priorización es muy útil. Una presunción de la existencia de una función visible, según Arévalo, como consecuencia inevitable de la aplicación del primer principio, que también aparece en el capítulo 4, párrafo 1 de la Ley de Producción y Competencia de Trabajo, si esta regla especifica : en cada caso la prestación de servicios remunerados y a continuación, se declara en primer lugar la existencia de un contrato de trabajo indefinido. En resumen, el problema de la veracidad (o el principio de la primacía de la realidad) es una herramienta de procedimiento que el juez debe usar y servir para resolver un conflicto en un proceso (entendido como trabajo); Para aplicar este principio, las subjetividades no se basan en preguntas objetivas, sino en preguntas objetivas. Es decir una vez que se prueban los hechos, no pueden ser neutralizados por documentos o formalidades. (Silva, 2009)

El predominio de la realidad es un principio que crea un conjunto de derechos para proteger a una parte, que se da en una determinada desigualdad en relación con la otra como ocurre en un contrato de trabajo, porque se concibe la idea, esa parte, un conjunto de principios que entre propósito hay similitudes.

Esto explica cómo funciona el principio de prioridad de los hechos, con la distinción entre el hecho y lo que se refleja en los trabajos basados en ese hecho.

La diferencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se refleja en el papel surge en el modelo a ampliar, la base que se establece si se da una función de trabajo con esta base y la seguridad asociada a ella. (Silva, 2008).

Como se mencionó anteriormente, debido a las diferencias existentes entre lo que se dice en los documentos y lo que sucede en la práctica, se revela según este principio si tiene naturaleza operativa o no y a partir de ahí, continuamos con nuestra protección, que es su derecho y viene responsablemente.

Sirve como fuente de motivación directa o indirecta en la resolución de controversias en función de si existe una regla rectora que informe la extensión de las normas laborales de acuerdo con la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional N° 008-2005-PI, establecida en el principio de primacía de la realidad con interpretación, aplicación o integración ideal.

El principio de priorizar los hechos se introduce en respuesta a un problema que surge entre los hechos: lo que sucede en el experimento y lo que se refleja en los artículos, porque muchas veces lo que se refleja en los artículos oscurece la naturaleza del trabajo, cuando se encarna una naturaleza civil; es decir, en el caso de cambio, o hay duda entre lo que pasa en el movimiento y lo que se refleja en el papel, porque es un hecho que pasa día a día. Se basa en principios fácticos que rigen estos asuntos.

Se ha analizado que el principio de primacía de la realidad actúa como método de mantenimiento del sistema público de trabajo, y su principal fundamento es la dignidad humana. Pues, su finalidad inmediata, en el caso de la imitación pertinente, es proteger la dignidad del trabajador, a través del reconocimiento y mediación de la relación laboral; Y dado que este objetivo es compatible entre sí, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude en el trabajo. (Silva, 2008)

De acuerdo con las líneas anteriores, se entiende que la imitación relativa es una disolución por la cual el contrato se presenta de manera innecesaria, pero en realidad tiene una función oculta.

Por tanto, se puede decir que, si bien el contrato de arrendamiento solo puede ser visto por el noctámbulo, cuando una persona investiga el tema puede verse como un contrato de trabajo. Después de eso, hablaremos sobre el hecho de que la desnaturalización del contrato de arrendamiento de servicios está regulada. Porque un contrato de trabajo oculto que existe, pero es provocado por la celebración del contrato de arrendamiento de servicios o servicios no personales, que es similar a la respectiva simulación.

1.3.2.3. Principio de primacía de la Realidad en el Perú

El predominio de la realidad es un principio que crea un conjunto de derechos para proteger a una parte, que se da en una determinada desigualdad en relación con la otra como ocurre en un contrato de trabajo, porque se concibe la idea, esa parte, un conjunto de principios que entre propósito hay similitudes.

Con la Ley General de Fiscalización Laboral y Protección de los Trabajadores, posteriormente adoptada por Decreto Legislativo 9-10, literalmente b) la prioridad de la realidad como principios generales en el artículo 3; La nota en su artículo 5, literalmente f) sugiere que mediante la aplicación del principio de prelación de la realidad que rige la legislación laboral, que establece que hechos claramente relacionados con el trabajo deben especializarse en actos formales que se diferencian por la naturaleza de las situaciones como esa. Restricciones establecidas en la normativa sobre los supuestos relacionados con la existencia de una relación laboral.

Asimismo, en el artículo 3 de la Regla 3 de la Ley General de Vigilancia y Protección Laboral de los Trabajadores, aprobada por Decreto núm. 020-2001-TR de 28 de junio de 2001, se estipula que, para aplicar el principio de precedencia de la realidad, si se establecen hechos y si existe discrepancia entre

lo señalado en relación a documentos formales o actos formales, la los hechos verificados siempre deben ser privilegiados.

En la correlación de las líneas anteriores, se aclara en el número 1 del artículo 9 del reglamento anterior: Para aplicar el principio de prelación de la realidad, se asume la existencia de la relación laboral, salvo prueba en contrario, el proceso de inspección del trabajo. Siempre que cree y cumpla las distintas condiciones establecidas en la normativa, con el fin de verificar y validar las relaciones laborales existentes.

En consecuencia, este principio ha sido introducido en nuestra legislación laboral como un método para mantener nuestro orden legal de trabajo, que es un sistema legal que busca cubrir simulaciones de contratos laborales o fraudulentos. Por otra parte, en todos los fueros laborales celebrados del 5 al 8 de julio de 2000 en la ciudad de Tarapoto.

Estuvo de acuerdo: si el juez confirma la existencia de una relación laboral a pesar de la terminación del contrato de servicio civil o comercial, debe preferir utilizar los principios de realidad e insuficiencia en lugar de apoyarse en un buen contrato recomendado por el Código Civil, identificando los derechos relevantes si es necesario, los órganos relevantes a cargo de la administración deben informar sobre los efectos relevantes.

1.3.2.4. Funciones del principio de primacía de la Realidad

a) Informativa. Los principios guían el trabajo del legislativo en la implementación de la ley para que sean consistentes con ellos. Son la base del derecho positivo; Actuar como la base del sistema legal para inspirar la actividad de la legislatura.

b) Integradora. Los principios “buscan integrar el sistema en una entidad sistémica que brinde seguridad, evitando así desvíos no sistemáticos que provoquen demoras, tanto para el legislador en la redacción de la ley como para

el intérprete que busca resolver los conflictos a partir de la unidad del sistema o subsistema en consideración " .

c) Normativa. Las doctrinas operan de manera asociativa en ausencia de una regla: tienen un valor auxiliar para un juez o magistrado, porque, junto con otras directivas, los principios deben referirse al conjunto común de principios que deben ser llenados entre la ley.

d) Interpretativa. Los principios, que son pautas permanentes, ilustran y orientan el trabajo de los conocidos interpretes, ya sea en el contexto de un acto jurídico o para adaptar una regla abstracta a un caso concreto en el contexto de una relación laboral.

e) Unificadora. Los principios tienden a comprometer el sistema y evitar que las instituciones pierdan el camino que les corresponde, o que el significado interno y el propósito de los valores hayan cambiado como resultado de interpretaciones radicales o la creación continua de normas (legales o convencionales). Esto asegura que los estándares abstractos y su aplicación práctica sean apropiados para el caso particular.

1.3.2.5. Aplicación Jurisdiccional del Principio de Primacía de la realidad

Para desarrollar aún más este punto relevante para el trabajo, debemos hacernos la siguiente pregunta: ¿cuál sería el impacto en los empleadores si la demanda presentada en el trabajo por personas con contratos civiles se declarara fundada, porque lo tienen en cuenta? ? ¿Están sus contratos relacionados con el trabajo?

Si los jueces confirman la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civiles o comerciales, deben preferir la aplicación del principio de precedencia a la realidad y los derechos inalienables al principio de buena fe contractual defendido en el Código Civil para reconocer los derechos laborales relevantes.

Entonces se enfatiza que si se aprueba o aplica la hipótesis anterior, es decir, la sentencia, el tribunal debe informar a las instituciones gubernamentales o

agencias competentes responsables de la administración y / o monitoreo de los controles fiscal y contribuciones sociales para los efectos correspondientes. (Cabanellas, 1945)

Así como el art. 96 del DS 135-99-EF, Pleno de la jurisdicción laboral de 2000, el juez, sobre la base de la evidencia presentada, considera que la prestación de servicios se llevó a cabo de manera subordinada y no de una manera Independiente El contrato en disputa indica que es en aplicación del principio de precedencia de la realidad debe explicar la existencia del contrato de trabajo y el reconocimiento de los derechos y ventajas que se derivan de él.

En esta perspectiva, la nueva ley sobre procedimientos de trabajo prevé algo más: la existencia de una relación laboral permanente si se aprecia la prestación de servicios personales y remunerados. En este caso, el acusado debe demostrar la existencia de un servicio independiente.

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

Considerando este autor, se puede decir que la conceptualización del principio analizado es una contribución de la doctrina estadounidense a la literatura universal del derecho laboral, porque ciertas doctrinas latinoamericanas notables se han encargado de concebirlo en la medida de lo posible. Observamos que abogados y académicos como el uruguayo Américo Plá Rodríguez y el mexicano Mario de la Cueva deben el desarrollo conceptual de este principio. Los puestos docentes de los abogados mencionados anteriormente han sido y son citados en varios trabajos relacionados con el estudio de este principio del derecho laboral.

Conceptos

Según el autor Vargas (2012) define el principio de la primacía de la realidad como la ley, que es crucial para la identificación de un trabajo real y que consiste esencialmente en estimar lo que está sucediendo en la realidad y qué Que se encuentra en los documentos, ignorado encarnado, la realidad reina sobre la

forma para determinar la verdad. Como señala este auto, la clave es poder demostrar la verdadera relación de trabajo para determinar la razón por la cual se contrató al personal.

Por su parte, Alva (2014) define este principio como la forma en que prevalece la realidad antes de ser incluida en el contrato de trabajo. El principio de la primacía de la realidad, por lo tanto, tiene como objetivo prevenir el fraude y el trabajo simulado para evitar la aplicación y garantía de las normas establecidas por la legislación laboral para las cuales representa una expresión del carácter protector que se irradia en todo derecho laboral. Este autor se concentra en la mención del objetivo y la importancia de la aplicación de este principio y que se trata principalmente de evitar el fraude y la simulación del trabajo, es decir. contratos ocultos.

Asi mismo Salvador (2012) afirma que este principio es una de las piedras angulares del derecho laboral y que su interpretación no debe basarse en una mera sospecha, sino que debe haber pruebas suficientes para creer que el trabajador es diferente del de la norma. También especifica que este principio no debe desviarse para distorsionar los contratos de trabajo y que su aplicación debe profundizarse.

En este contexto, Arevalo (2008) especifica que en caso de desacuerdo entre los hechos acordados contractualmente y los hechos presentados en los documentos formales, los hechos fácticos siempre deben prevalecer, es decir, la función realmente ejercida por el empleado. Por ejemplo, la Sala Segunda de la Corte Constitucional resolvió, el 25 de junio de 2004, el número de archivo 0666-2004-AA / TC, un caso en el que el demandante era un empleado remunerado que estaba subordinado al recibo de sueldo porque aprobó el tiempo de entrada y salida y recibió órdenes y realizó su trabajo personalmente, ya que no se le podía delegar. Bajo la prioridad de la realidad, se ha declarado la existencia de un contrato de trabajo.

En tal sentido de todos los autores anteriores y superiores, podemos definir como un concepto personal que el principio de primacía de la realidad es uno en el que lo real se prefiere a lo aparente, es decir, diga la verdad, y la sustancia del conflicto se convierte allí para insistir en analizar y otorgar importancia a lo que se practica y se logra en la vida social, para que los hechos tengan prioridad sobre los documentos y si los primeros se prueban de manera confiable, la existencia de un contrato debe informarse al empleo permanente y con todo su desempeño en el trabajo

1.3.2.7. Efectos Jurídicos

El efecto principal que puede dictar el principio de realidad sobre la forma es que el trabajador que ha sido contratado para simular un tipo de contrato realmente realiza otro cuando se demuestra que la relación laboral se demuestra, es considerado como un contrato de trabajo permanente, por lo tanto, adquiere todos los derechos y solo puede rescindirse por una razón importante relacionada con la capacidad o el comportamiento. El efecto previamente valioso sería un efecto favorable en la legislación laboral; Un efecto contra este principio sería la simulación del contrato, es decir, el ocultamiento del contrato bajo hipótesis reales del desempeño de la función.

1.3.2.8. Análisis comparativo doctrinario

Como ya se mencionó en el párrafo anterior, los abogados y docentes de Mario de la Cueva y Americo Pla Rodríguez ayudaron en derecho común al personal para desarrollar el tema en cuestión. Por esta razón, y dada la utilidad de su formación educativa, deben ser considerados en este sentido antes de considerar otras contribuciones a la educación externa.

1.3.2.8.1. Posiciones doctrinarias de Mario de la Cueva y Américo Plá Rodríguez

Es por ello que el contrato de trabajo, conocido como el primer momento de la vida profesional. Esto abre el camino a todo lo que lo hace, pero solo cuando

comienza el trabajo, cuando se lo compara con su existencia real como persona jurídica, porque puede haber un acuerdo testamentario, un acuerdo completo entre las condiciones y eso para llevar a cabo la actividad, la aceptación de las condiciones impuestas por el empleado, pero no la relación laboral, con esto es el efecto del contrato o su ejecución. (De la Cueva, 2016)

Debido a lo que menciona el autor la relación legal real del trabajo dependiente entre el empleador y el empleado, el contrato que refleja la realidad de los hechos debe ser protegido. Se agregó que el aspecto esencial en la vida de la relación entre trabajadores y empleadores es la relación laboral, es decir, el hecho de que se proporciona un servicio que está determinado únicamente por lo que de hecho, la aplicación de la ley laboral, independientemente de la voluntad de las partes de "buscar la protección de la ley laboral" no es suficiente para el contrato, pero el suministro efectivo de la tarea es necesario y condiciona esta protección, incluso si el contrato era nulo o inexistente. (De La Cueva, 2016)

Por su parte, Américo Plá, quien recopiló la conceptualización emprendida por Mario de la Cueva en el contexto de la concepción del principio analizado, subraya que en caso de desacuerdo entre lo que sucede en la práctica y lo que emerge los documentos o el resultado de los acuerdos, prefiera el primero, es decir, lo que sucede debido a los eventos.

b) Dignidad humana. En cuanto a la dignidad humana, el autor enfatizó lo anterior: "Dado que el objeto práctico del contrato es la prestación de actividades humanas, parece que este hecho poco contribuye a la dignidad derivada de las acciones humanas. Educado puramente formal y tiene prioridad sobre lo especulativo". Elementos, como la redacción de la ley de trabajadores que rige las acciones humanas, que surgen de la aparición de obligaciones contractuales, pero optan por una vida independiente, según sus escritos.

c) desigualdad. Con respecto a la desigualdad de las partes, que existe en el sentido opuesto del derecho a la igualdad, el abogado alude al hecho de que cada normalmente no tiene la independencia del trabajador para discutir también

con su. Empleador, el documento que refleja el contenido del contrato es, por lo tanto, muy real. La forma de corregir cualquier anomalía a este respecto es dar prioridad a lo que sucede en la práctica.

d) Interpretación racional de la voluntad de las partes. Finalmente, Plá enfatiza este criterio como la base del principio examinado:

Aún se entiende que, en el caso de contratos mutuos, un cambio en el modelo en términos de ejecución del contrato es una forma de acuerdo de consentimiento que cambia los términos del acuerdo. En este caso, los hechos revelan la veracidad de las intenciones de las partes, pues si el contrato se ejecuta de una manera específica es porque ambas partes están de acuerdo, y esta humildad pero no negativa, beneficios y claro acuerdo debe prevalecer sobre el original. documento escrito, porque está completo y está en el anverso de cada documento, ya que está dos veces. Después de haber revisado las manifestaciones teóricas más significativas de este principio, que fueron creadas por los maestros Mario de la Cueva y Américo Plá Rodríguez, algunos conceptos de otros médicos extranjeros sobre este principio fundamental de la legislación laboral se examinan de inmediato. Al mismo tiempo, se hace referencia a los efectos y al alcance jurídico idénticos, que se reconocen en las leyes a las que pertenecen los autores.

1.3.2.8.1.1. Posiciones Doctrinarias - Argentina

El médico argentino Vásquez afirma que el principio analizado en este libro el principio de primacía es un principio que tiene características muy particulares en la legislación laboral y es fácil de demostrar, y esto ocurre precisamente cuando hay No existe un vínculo entre los dos, lo que está sucediendo de hecho y lo acordado o registrado en los documentos debe dar prioridad a lo primero en este sentido, la verdad prevalece y no los hechos.

Asimismo, Ferreiros (2001) expresa que el principio anterior en caso de desacuerdo prevalece sobre lo que es real, es decir, lo que realmente está

sucedendo, sobre lo que se especifica en los documentos o determinado de cualquier manera. También subraya que Mario de la Cueva dio contenido al principio, porque subrayó que después del inicio del trabajo, la relación laboral surge de la acción que lo desencadenó y logra una vida independiente, el tema se referirá a las disposiciones legales y las regulaciones específicas. Con respecto a las implicaciones legales del principio de realidad, Vásquez declara que no se presume que las disposiciones contractuales por escrito (que no son comunes en la legislación laboral) sean antes de la prueba de los hechos. Se imponen al nombre o la calificación que las partes atribuyen a la relación contractual.

De acuerdo con lo que se ha dicho anteriormente, Deveali (2003) explica nuevamente que la relación laboral se puede representar sin la existencia formal de un contrato porque la mayoría de los estándares de la legislación laboral son más vinculada al contrato que a ser considerada como una empresa legítima y su determinación, es la ejecución que se le da con el desempeño del trabajo; y la aplicabilidad y los efectos, que dependen más que las cláusulas contractuales, de los términos específicos de esta disposición. Añade: Incluso en esta ocasión, la realidad de los hechos prevalece sobre la apariencia contractual.

Es así que se establece que esto a menudo implica ocultar el trabajo de un empleado en forma de trabajador por cuenta propia. Esto es tan común que los jueces están obligados a no determinar que el contrato es "simulado", sino solo a determinar la verdadera naturaleza del servicio. De esta forma, las disposiciones del Código Civil relativas a la simulación de contratos se eliminan para penetrar el contrato real, es decir, durante la ejecución de una orden, de la cual se derivan sus características esenciales para determinar el tipo. enlace, que une a las partes. (Cabanellas, 2012)

Con respecto al alcance y la inauguración legal de este principio en el sistema legal argentino, Vásquez ahora enfatiza su importancia para resolver situaciones

en caso de simulación o fraude en el trabajo de acuerdo con el artículo 14 de la ley de contratos laboral.

Por ejemplo, estas cosas tan comunes no cumplen con los requisitos. bajo valor de la norma. En tales casos, se ignora el hecho pero no se da el consentimiento. Las cláusulas comparables o falsas se sustituyen legalmente por aquellas que infrinjan las disposiciones de derecho público (artículos 7, 13 y 14 LCT). Comprender el efecto de la precisión de la teoría de los hechos conduce al hecho de que la falsificación de la evidencia está relacionada con la naturaleza de las interacciones que surgen de la relación.

El autor antes mencionado continúa: La existencia del contrato de trabajo se presume solo por prueba de cumplimiento (relación laboral), ver artículo 23, párrafo lo, LCT). Esto puede hacerse en cualquier caso, sin perjuicio reglas de procedimiento (Art. 50, LCT) métodos aprobados. Sin embargo, cualquiera que afirme que la oferta de trabajo humano no corresponde a una causa de trabajo (podría ser servicios comerciales, sociales, civiles, benevolentes, amistoso, vecinal, "religioso" - acto a, byf), debe demostrar que debido a las circunstancias, relaciones o causas que lo motivan no tienen este carácter (art. 23, párrafo lo, LCT) . Con la presunción descrita, el uso de números simulados que no reflejan la verdadera relación laboral contractual. Sobre este tema, el profesor argentino subraya lo siguiente:

Para evitar el uso de números simulados (empresas o de cualquier otra forma), se aplica la hipótesis anterior siempre y cuando en las circunstancias dadas, no exista calificación del empresario (legalmente definido, art. 50, LCT;) a quien presta un servicio (art. 23, par. 2). A este respecto, la norma jurídica especifica pautas específicas para distinguir entre las disposiciones de la legislación laboral y las del trabajo (art. 27 LCT; f y 74 b). Admite que entre una persona y otra (física o legal) los dos personajes pueden aparecer al mismo tiempo. Independientemente de la membresía, esta situación ocurre cuando la persona

que brinda el servicio recibe instrucciones o instrucciones que se dan (o se pueden dar) para hacer el trabajo habitual que hacen.

Además, la ley contiene reglas específicas para determinar la relación asociada con el monto de la deuda de una empresa encubierta (evitando así la posibilidad de fraude) en el caso de que solo estén involucrados empleados asalariados. a otros (arts. 29 y 29 BIS, LCT;) oa los que se hayan adjudicado contratos o subcontratos por obras o servicios relacionados con el desempeño de la actividad normal y las actividades realizadas (deberes del mismo tipo se extiende contra las sociedades matrices a subordinados y personas pertenecientes al mismo grupo económico si se ha cometido una conducta fraudulenta o desagradable (artículo 31 LCT) En definitiva, Ferreiros señala que lo más evidente y más importante del principio de primacía de los hechos sobre la Violación Crítica formal: la mentira. Cuando el personaje obedece la letra de la ley, pero al mismo tiempo viola la esperanza, su forma y / o su espíritu.

1.3.2.8.1.2. Posiciones Doctrinarias - Venezuela

La doctrinario Carballo (2015) venezolano expresa sobre el principio investigado muestra que esto supone desentrañar la verdad más allá de la simple apariencia y formalidades de una acción particular, de lo que se deduce que este principio no no lo hagas derecho laboral. Según este autor, las reservas que las partes han atribuido a la transacción legal, o las declaraciones hechas con la intención de caracterizarla de cierta manera, ceden su verdadera naturaleza.

Carballo aterriza en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la importancia legal de la precedencia de la realidad y declarando que es efectivo e importante aclarar los casos de disfraz o deterioro del empleo que se producen desde el momento. cuando el empleador y el empleado lo propongan, para proporcionar servicios subordinados y para expresar su determinación hacia quien actuará como el empleador que le dice que para este fin, es necesario respetar ciertos requisitos destinados a desactivar la transacción legal que se realizará; Actualmente, esto implicará mapear las características de un contrato civil o comercial.

Este requisito de las condiciones impuestas por el empleador es común, ya que el trabajador normalmente se ve obligado a recibir una compensación que le permita comprender sus necesidades y las de su familia, como se ha subrayado varias veces, podemos entenderlo entendiendo que él es el empleador realmente logra imponer esta vez las condiciones que considera apropiadas, con la intención de evadir la legislación laboral y de seguridad social y explotar su superioridad económica. De hecho, observamos la forma en que los empleadores usan las cifras de los contratos, generalmente civiles o comerciales, y esto incluso llega a establecer una persona jurídica para actuar y, por lo tanto, los efectos de un contrato de trabajo. (Hernández, 2013)

Conceptualiza cuestiones importantes de gran importancia para la capacidad de ocultar o disfrazar ciegamente un contrato o acto general porque, por ello, el personal judicial debe traspasar los límites del reconocimiento de que uno es una persona jurídica y entrar en este mundo, lo que refleja la incertidumbre creada. en otras áreas fuera del verdadero corazón de la parte contratante. Y el grupo de contratación, especialmente el puesto de trabajo que tiene. Para los jueces, esto significa mucho más difícil, ya que se debe ignorar la coherencia y formalidad de la ley.

De hecho, según Hernández, por la transparencia y falsedad de los contratos utilizados para cubrir la obra, el fundamento de la primacía del hecho es el pilar como medio de defensa ante innumerables incidencias, fiestas, injerencias en el lugar de trabajo y está destinado a tratar casos de fraude o tergiversación en la legislación laboral.

1.3.2.8.1.3. Posiciones Doctrinarias - España

Según este autor, en primer lugar conviene señalar que la doctrina de la nación ibérica no abordó el tema de la doctrina tanto como lo hizo la doctrina latinoamericana. Además, este principio está ampliamente reconocido o reconocido en la Constitución y no en la ley. La información básica al inicio en España se deriva de una investigación en materia laboral relacionada con los

elementos o conceptos del contrato de trabajo, mentiras, términos y ejemplos en materia laboral. Y, notamos cómo Tomas analiza los elementos calificativos del contrato de trabajo, que según él son: 1) intención real; 2) percepción del trabajo; 3) Signos de esperanza.

En vista del breve concepto del autor mencionado anteriormente, se encuentra que la existencia de un contrato de trabajo puede inferirse del comportamiento de dos personas, incluso si las partes interesadas tienen interés en negarse a hacerlo (por ejemplo, por el ridículo, por ejemplo, la seguridad social, la ley de horas de trabajo, etc.) Dado que el contrato existe, o al menos por razones legales, siempre se supone que existe mientras una persona trabaje por cuenta propia y en dependencia, incluso si los sujetos de una relación laboral no desean el contrato e incluso lo confirman expresamente antes de un organismo público. El empleo no constituye un contrato de trabajo, tendrá un impacto. Pérez continúa: La suposición de que el contrato existe entre la persona que presta el trabajo o utiliza el servicio y la persona que lo presta está bien fundada en la idea e por consentimiento implícito, incluso si las partes interesadas tienen un interés. para rechazarlos. (Pérez, 2000)

Por lo tanto, se afirman que el contenido del contrato de trabajo deriva más del comportamiento de las partes y de sus actos tácitos que de una declaración formal de consentimiento.

Con respecto al alcance y los efectos legales del principio en consideración, el ponente considera que divulgarán las disposiciones del artículo 53 (3) y (5) del estatuto de los trabajadores. Con respecto a esta regulación, Juan López Gandía especifica en primer lugar que el artículo 15.3 de esta ley crea una presunción de empleo permanente si los contratos temporales se ejecutan de manera fraudulenta e ilegal.

En el segundo caso, se tiene en cuenta que la misma ley del artículo 15.5 introduce una presunción legal *iuris et de iure* sobre el desvío del trabajo de la agencia, que necesariamente promueve la necesidad estable y permanente o la

presunción a favor del empleo permanente. Esta presunción de ley consiste en rechazar la inadmisibles contratación temporal sucesiva del mismo empleado y en promoverla en caso de empleo permanente. (Pérez y Clark, 2005)

1.3.2.9. Modalidades Formaticas Laborales

A diferencia de la clasificación tripartita de formación y competencias (pasantía preprofesional, formación de trabajadores jóvenes y convenio de pasantía) basada en el reglamento anterior, la Norma N° 28518 define los siguientes métodos:

Aprendizaje con predominio en la empresa.- En todos los puntos se está enseñando a sí mismo (con una habilidad formativa en la empresa). La percepción es la percepción del Senado para los estudiantes, en la que la formación profesional se adquiere principalmente a través de la prestación efectiva de servicios en instalaciones corporativas, que forman una base muy importante para el aprendizaje en el aula ("teoría", es decir, estudios en universidades o instituciones de elevado). El estudio es de naturaleza fundamentalmente técnica, el comercio, el arte.

Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional.- Conocidas como prácticas preprofesionales. Este método, a diferencia de la enseñanza, se aplica solo a aquellos con educación superior, ya sean universitarios o educados. Basado en la disponibilidad de conocimientos adquiridos, especialmente en una institución superior o universidad.

Prácticas profesionales.- La finalidad de esta modalidad es igual a la finalidad de la práctica preprofesional; por lo que la diferencia significativa radica en la situación específica de sus usuarios. Por el contrario, el empleo preprofesional está destinado solo a aquellos que pueden calificar como estudiantes; Solo aquellos que, después de completar la educación

superior, tengan la condición de graduados de la escuela secundaria o graduados de la escuela secundaria, tienen derecho al aprendizaje.

Pasantía.- Se trata de una innovación en relación a la integración paulatina de los estudiantes al trabajo de mercado en los últimos años de secundaria, así como al trabajo de los profesores universitarios a través de intercambio o residencia en otro lugar de estudio. Sin embargo, su ciclo operativo es muy limitado y se centra en las universidades..

Capacitación laboral juvenil.- Similar al reglamento derogado en el Título I de la Ley de Promoción del Empleo adoptada por el Decreto Supremo 002-96-TR, busca capacitar a jóvenes entre 16 y 23 años que no hayan completado la educación superior.

Reinserción laboral.- Los desempleados mayores de 45 años están programados para actualizar esta modalidad en busca de su posterior reconexión con el mercado laboral actual. En rigor, no estamos ante un mecanismo de distorsión del trabajo, sino solo la exclusión del trabajo bajo el manto de la reconexión laboral.

Cabe señalar que debido a la excepción legal al sistema peruano ninguno de los métodos descritos brevemente tiene carácter de trabajo, mientras que su carácter constructivo próximo es válido; A pesar de esto, no existen mecanismos que permitan a la empresa mantener a los beneficiarios en la nómina de empleados y no optar por contratar a otros solicitantes al final del período del contrato. Efectivamente, aunque una serie de métodos pueden adaptarse a un contrato de trabajo, en particular la formación de jóvenes y la reinserción laboral, no se prefiere dicha inclusión debido a la gran importancia que se le da a la formación y la cualificación profesionales, por lo que la prestación de servicios, sin embargo, puede cumplir tres características del contrato de trabajo.

1.3.3. Análisis a la legislación

1.3.3.1. La jurisdicción laboral - Ley N° 29497

En materia laboral, el empleado certifica la existencia de un contrato de trabajo (el artículo 27.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, Ley No. 26636, refleja la antigua posición legal y jurisdiccional), sin perjuicio de las facultades investigativas que los jueces deben valorar verdaderamente. La naturaleza del acuerdo celebrado entre las partes. Sin embargo, la nueva Ley de Procedimiento Laboral (Ley núm. 29497) presupone la dependencia de si se define el servicio individual y remunerado (artículo 23.2). Así, con las nuevas normas procesales, la empresa debe demostrar la existencia de dependencia si cuenta con servicios pagos debidamente certificados; Si no demuestra autonomía, se considerará contrato de trabajo. Antes de aplaudir el descubrimiento hecho por la jurisprudencia laboral, conviene sugerir que los magistrados laborales especifiquen en el Pleno de Jurisdicción Laboral de 2000 que en caso de discrepancia entre el contrato de trabajo y la ubicación de los servicios, se debe privilegiar al primero si se evalúan los elementos. .

Así, dada la contradicción entre el contrato de arrendamiento de servicios, cuyo reclamo se fundamenta en el fondo de comercio con base en el contrato previsto en el Código Civil, debe preferirse por el carácter protector de la legislación laboral y el principio de derechos inalienables y, por tanto, , decidir si estamos ante un contrato laboral. Por supuesto, la opción de empleo se describiría en cada caso específico en función de la valoración realizada por el magistrado de empleo y los elementos del contrato de trabajo, en particular la definición de dependencia.

Así, mediante la resolución de 25 de noviembre de 1997, que no. Al llegar a \$ 61 2-97-BS-S, la Cámara de Trabajo de Lima publicó que las horas, en presencia de elementos como contra-declaraciones emitidas por la empresa, quedan excluidas de la presencia de subordinados característicos del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, en Casación núm. 2451-2000, el Tribunal Supremo previo al contrato formal de arrendamiento de servicios entre las partes de la sala de

derecho constitucional y social declara lo siguiente: su labor en el local de la propia empresa, que, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Civil en lugar de los servicios del imputado, brindó las herramientas y materiales de trabajo que se ajustaban exactamente a las condiciones requeridas para determinar de qué se trataba.

En el mismo sentido, la resolución de la Cámara de Trabajo de Lima, que recayó en el expediente número 355-92-CD el 19 de agosto de 1992, sugiere que si se establece la existencia de un elemento secundario en las relaciones civiles, se desvirtuará y consecuentemente nos encontramos a nosotros mismos. Si tenemos que lidiar con la relación laboral. Asimismo, la sentencia de 1 de octubre de 1997, que n. Finalmente, el 2 de julio de 1997 el expediente núm. La Resolución de la Cámara de Trabajo 1751-97-R (S) aplicó el principio de primacía de la realidad a los contratos de servicios no personales. De hecho, se evaluaron características que indicaban la presencia de un elemento secundario, como la sumisión a un programa y la jerarquización de acuerdo con las pautas anteriores. En la misma línea, con la resolución de la Sala del Trabajo de Lima de 17 de septiembre de 1997, que no. Llegando a 4080-97-BS, se señaló que los términos del contrato de arrendamiento del servicio dieron lugar a actos para los cuales se acredita la existencia de un elemento secundario y por ende el contrato de trabajo.

1.3.3.2. El fraude laboral (contratos ocultos) – Ley N° 20744

No existe un código laboral en la República Argentina, pero fue sancionado en 1974 por la ley 20744, conocida como la ley de contratos laborales. Como podemos ver, esta es una excepción específica del Código Civil y la teoría general del contrato, que establece reglas específicas que complementan y posiblemente violan la voluntad de las partes. La pacta sunt servanda desaparece como base fundamental de la teoría del contrato.

El artículo 14 de la Ley 20744 establece: Cualquier contrato mediante el cual las partes hayan simulado o engañado la ley laboral es nulo, ya sea por la aparición de normas contractuales de no empleo, por la participación de personas o por otros medios. En este caso, la relación está sujeta a esta ley. Sobre esta base, la jurisprudencia da prioridad al principio que la constitución nacional define en su art. 14 bis y art. 90 de la Ley 20744, que presupone el contrato de trabajo como un contrato indefinido, excluye cualquier otro número como el contrato a plazo fijo, el contrato a plazo fijo, el contrato de prueba, etc., si estos contratos, bien que ejecutados con la voluntad de las partes, no tienen las características específicas de la modalidad autorizada por ley.

Sin embargo, los empleadores que desean maximizar sus ganancias siempre encuentran nuevas formas de fraude en la legislación laboral al presentar números especiales que eliminan o disminuyen la responsabilidad de aquellos que se benefician del trabajo de otros.

Como en toda América Latina, hay miles de compañías que solo tienen los nombres de estas compañías y sus estatutos gracias al registro apropiado. Tanto es así que incluso creó el hábito de negociar empresas así creadas, que se caracterizan principalmente por la eliminación de la responsabilidad de sus accionistas en las acciones de la empresa y también por su quiebra. Como ejemplo, podemos tomar el caso de una empresa que poseía 40 camiones y sus respectivos trabajadores de larga distancia; ¿Qué pasaría si estas compañías vendieran sus negocios con los trabajadores atrapados (como trabajadores, por supuesto) y el nuevo propietario los destinara a actividades que no habían realizado en el negocio anterior? La venta de la empresa y el cambio de repertorio justificarían este cambio radical.

Sobre la base de lo dispuesto en el art. 14 Los jueces anteriores deben investigar la realidad existente en el establecimiento en cuestión y utilizar leyes no profesionales para establecer una responsabilidad solidaria entre la empresa y sus directores o propietarios reales. El derecho laboral fue inicialmente

considerado por la doctrina como una rama del derecho fortalecida que no permitía el acceso a otras ramas del derecho positivo sin darse cuenta de que el derecho privado había evolucionado durante el siglo pasado para diseñar nuevos aspectos de la realidad, incluido el acreedor débil y nuevas técnicas para reducir la desigualdad corporativa, incluso si eso significaba revisar los supuestos básicos del individualismo liberal. Como ejemplo, podemos utilizar la llamada "crisis contractual".

Por otro lado, la ley positiva de un país es una unidad esencial del universo normativo. Por esta razón, desde los grandes cambios tecnológicos desde la década de 1980, la teoría laboral y la jurisprudencia a menudo han recurrido al derecho civil, comercial y, a veces, penal para resolver problemas que la no prevé.

1.3.3.3. Vínculo laboral consagrado en la Constitución en el artículo 22

Una relación laboral es aquella en la que los empleados prestan voluntariamente sus servicios a otros en forma de retribuciones y en el ámbito de la organización y gestión de otra persona que toma el nombre del empleador o empresario y a quien se aplica la normativa prescrita por la ley. O un contrato de trabajo.

Este derecho está contenido en el artículo 22 de la Constitución que establece que el trabajo es un deber y un derecho. Este derecho sin sentido debe traducirse en dos formas, una en relación con la persona que puede acceder a un trabajo y cobrar por él y la otra en relación con la persona que lo ocupa, es decir, desarrollarlo sin privaciones.

La relación laboral es el vínculo por el cual los trabajadores prestan su servicio a cambio de una prestación económica a un empleador. Esta situación puede consolidarse con un contrato de trabajo mediante el cual se establece las condiciones que sujetan a la relación al trabajador.

Además, se manifiesta en cuanto a la relación laboral: la relación laboral es una obligación legal que surge con la prestación de servicios entre el empleador y los empleados en un momento determinado.

De igual forma, se demuestra que es aquella en la que una persona, al pagar la respectiva remuneración, somete a sus empleados a cumplir con los objetivos de la empresa.

Como ya lo hemos mencionado no toda prestación de servicio cuenta con la formalidad del contrato de trabajo, no por ello carece de vínculo laboral; sin embargo, este tipo de trabajador no es sujeto de algunos derechos contemplados en la normatividad; por ello el contrato de trabajo representaría la estabilidad al vínculo o relación laboral.

Se especifica que el servicio de la naturaleza del trabajo, debe ser prestado por el empleado como individuo y directamente como persona física. Esta condición no invalida que el trabajador pueda ser asistido por familiares directos que dependan de él, aunque esto es normal dada la naturaleza del trabajo. Asimismo, la prestación del servicio se considera como un elemento de la relación laboral, por lo que debe reunir las características de ser posible, legal y fijo.

La posibilidad para que se dé la prestación de servicios puede ser objetiva o subjetiva. En cuanto a lo primero tiene que ver con la factibilidad o posibilidad de que el trabajador pueda realizar la acción, mientras que lo segundo refiere a que el trabajador este o no en capacidad de realizar la acción.

La duración de la relación laboral puede ser fija o indefinida, tiempo durante el cual el trabajador está obligado a cumplir con sus deberes laborales u otros deberes incluidos en su contrato. La terminación de la relación de trabajo es una figura por la que se entienden todos los motivos de la terminación de la relación de trabajo, por tanto, todos los derechos y responsabilidades que se deriven de esta también terminan.

1.3.4. Análisis a la jurisprudencia

1.3.4.1. ORD.3425/056 (2014) -Internacional

La relación jurídica que Arrigoni Modular SPA conecta con el personal del área de producción que realiza continuamente trabajos de construcción, carpintería, electricidad, fontanería y pintura en las condiciones descritas en la parte principal de este documento, sólo puede ser regulada por contrato por tiempo indefinido. período que otorga a los trabajadores mencionados todos los derechos y privilegios de dicho contrato, incluido el derecho a la negociación colectiva.

Esta oficina de empleo ha afirmado reiteradamente que nuestra legislación no define qué se entiende por contratos de trabajo o contratos de trabajo, aunque así se reconoce en algunas disposiciones del Código del Trabajo, como la disposición del apartado 2 del artículo 9, que establece que el empleador deberá El contrato debe registrarse por escrito dentro de los cinco días siguientes al registro del empleado, en el caso de contratos para un trabajo, trabajo o servicio específico y de acuerdo con el artículo 159, según el cual el contrato de trabajo se resuelve por otras razones y en su debido momento hasta la finalización de la obra o el Servicio en el que se basó la celebración del contrato.

Si bien no existe una definición para este contrato, cabe señalar que sus características y naturaleza lo diferencian significativamente de otros tipos de contratos que incluyen nuestra legislación laboral general, como los indefinidos y los de duración determinada.

Los primeros representan una regla general y aquellos cuyo período de vigencia no está determinado o acordado previamente por las partes contratantes.

Por otro lado, las personas con un período de vigencia fijo tienen un período de vigencia especificado por las partes contratantes y así conocen la posibilidad de dar por terminada la respectiva relación laboral de manera anticipada.

En relación a los contratos de trabajo o servicios, en base al Diccionario de la Real Academia Española de Idiomas y Jurisprudencia la administración estándar de este servicio se define como un contrato en el que un empleado se compromete a realizar determinadas cosas o actividades inteligentes y todo empleado cuyo la utilidad limitada.

Lo señalado en los párrafos anteriores da derecho a reclamar que el trabajo que realiza el personal del área de producción de la empresa es permanente y no temporal, lo que se explica por el hecho de que el trabajo de producción que realiza la empresa es constante en el tiempo, ya que los contratos con los mismos empleados que siempre realizan las mismas funciones se renuevan continuamente.

Por tanto, en base a las disposiciones legales y las consideraciones expuestas, les informo que la relación jurídica que Arrigoni Modular SPA lleva a cabo con el personal del área de producción, los trabajos de construcción, carpintería, electricidad, fontanería y pintura, conecta constantemente El Las condiciones descritas en el texto de esta carta oficial solo pueden regirse por un contrato indefinido que otorga a los trabajadores antes mencionados todos los derechos y privilegios de dicho contrato, incluido el derecho a la negociación colectiva.

1.3.4.2. Expediente N° 00018-2010-0-2601-JM-CI-01 - Nacional

En audiencia pública, viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha cuatro de setiembre del dos mil diez, de folios trescientos siete a trescientos doce, que declara fundada la demanda de Acción De Amparo interpuesta por Franklin Gerardo Valdez Huancas Contra La Superintendencia Nacional De Administración Tributaria SUNAT y; en virtud, ordena la reincorporación del demandante en su puesto habitual de labores al momento de producirse la violación a sus derechos constitucionales en la entidad emplazada; apelación concedida con efecto suspensivo al representante de la Procuraduría Pública de la Superintendencia de Administración Tributaria, mediante resolución número cinco de fecha veintiocho de setiembre dos mi

nueve, de folios trescientos veinticinco. Con base en el principio de continuidad, el contrato de trabajo tiene una duración en el tiempo, se considera un período indefinido que es resistente a circunstancias que puedan cambiar tal carácter en el proceso, por lo que este principio se relaciona de manera inmediata con la vitalidad y resiliencia del empleo.

1.3.4.3. Expediente N.º 03146-2012-PA/TC - Nacional

El 18 de agosto de 2011, la denunciante interpuso una demanda de defensa contra la Organización para la Formalización de la Propiedad Informal (COPOPRI), presentada por su jefa zonal de Piura, Sra. Lenka Vanessa Ruiz Zeblos, quien solicitó su destitución arbitraria. Sustancia; Y que, como resultado, se restablece el cargo que tomó, así como el costo del proceso. Mencionó que el 4 de mayo de 2009 celebró un convenio con Cofopri denominado "Contrato Estándar de Servicios de Consultoría" con el estatus de "Brigada de Apoyo", denominación relacionada con el área de diagnóstico integrado y alcantarillado del sitio. El vínculo, que se mantuvo intacto hasta el 31 de julio de 2011, no le permitió ingresar a su lugar de trabajo a partir del 1 de agosto de ese año, aunque no se le dio una razón para hacerlo. Dice que aunque firmó el contrato civil (contrato de consultoría), de hecho, todos los elementos característicos del contrato de trabajo fueron introducidos después de los trabajos indefinidos, por lo tanto, aplicando el principio de prioridad de la realidad, la relación laboral es de naturaleza incierta y en consecuencia, sólo puede ser despedido por una causa justa prevista por la ley.

El fiscal de Kofopri propuso una exención de la inhabilitación debido al caso y una exención de la inhabilitación en virtud del régimen del servicio de asesoramiento del demandante desde el 4 de mayo de 2009 hasta el 31 de julio de 2011, es decir, bajo una fianza civil. Y nunca fue una relación laboral. Confirma que el demandante no certificó la desnaturalización de sus contratos de servicios de consultoría, por lo que no fue desestimada arbitrariamente, sino que la relación existente entre las partes terminó cuando expiró el acuerdo correspondiente. El

régimen laboral peruano se basa, entre otras medidas, en el llamado principio de causalidad, en base al cual se debe garantizar la duración de la relación laboral siempre que la fuente de donde surge sea estable. En este sentido, se puede optar por un contrato de trabajo indefinido en el caso de personas con plazo fijo.

En este sentido, los contratos temporales, por su propia naturaleza, tienen un carácter excepcional y se mantienen únicamente cuando su finalidad sea la realización de obras con un alcance temporal, o por el consentimiento de determinadas circunstancias o por la temporalidad. o imprevistos del servicio prestado. Como resultado de este carácter extraordinario, las leyes definen trámites, requisitos, condiciones, plazos específicos y sanciones, y de estos, mediante simulación o fraude, el objetivo es evitar la contratación de forma indefinida. (Expediente STC No. 1397-2001-AA / TC, Terreno 3).

1.4. Formulación del problema

¿Cómo la primacía de la realidad en los contratos ocultos reconocerá el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador?

1.5. Justificación e importancia del estudio

En función a la investigación el análisis de la enseñanza, la jurisprudencia y el derecho comparado, se considera apropiado realizar este estudio por la magnitud del problema, por ejemplo, la aplicación del principio de primacía de la realidad, en el que la función ejercido por el empleado es decisivo y no eso, que se estipula en el contrato de trabajo o en el contrato de trabajo para desnaturalizar los contratos de trabajo ocultos y reconocer una relación laboral permanente con todas las ventajas asociadas.

En la investigación se tiene en cuenta que con el análisis realizado se requiere que se aplique el principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, para poder llegar a reconocer la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado conjuntamente con sus beneficios, así mismo se requiere que se protejan los derechos fundamentales del trabajador.

Así mismo la implementación de la investigación servirá como una medida protectora en la que se busca proteger al trabajador y llevarlo al mismo nivel que la empresa (igualdad de condiciones entre empleador y empleado) para que no pueda violar sus derechos ya que el derecho laboral se implementa en condiciones justas, justas y satisfactorias entre el empleador y el proveedor de servicios.

Sin embargo en la aplicabilidad del principio de primacía de la realidad se busca ayudar al trabajador y especialistas civil frente a los problemas laborales existentes principalmente para el reconocimiento de la relación laboral que se da entre el trabajador y el empleador, sin embargo en función a los contratos ocultos se llega a entender como un documento típico de un contrato de trabajo.

Esta investigación está ganando importancia al determinar si el principio de la primacía de la realidad es aplicable, teniendo en cuenta y analizando la función de los contratos ocultos, además de poder establecer una ayuda a la sociedad en donde se encargue básicamente de determinar la aplicabilidad del principio de primacía de la realidad.

1.6. Hipótesis

Si se aplica la primacía de la realidad en los contratos ocultos, entonces se reconocerá el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador.

1.7. Objetivos

General

Determinar la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador

Específicos

1. Analizar de manera doctrinaria, legislativa y jurisprudencial el principio de primacía de la realidad en el Derecho Laboral.
2. Determinar el principio de la primacía de la realidad en función a los contratos ocultos.
3. Proponer la modificación del art. 37 del Decreto Legislativo 728 para aplicar el principio de realidad en los contratos ocultos.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

La investigación aplicada se utiliza para encontrar una solución a un problema directo que enfrenta una sociedad o industria, industria u organización empresarial, pero el tema de investigación se ocupa principalmente de lo general y creativo de las ideas.

De acuerdo a lo planteado la investigación tendrá un tipo aplicada, esto quiere decir que se pretenderá buscar una solución al problema planteado, así como

también adquirir conociendo a través de la información recopilada, para poder aplicar el principio de primacia de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador.

Por lo tanto, se cree que la investigación aplicada tiene como objetivo generar conocimiento cuando se aplica directamente a problemas de la sociedad o del sector manufacturero. Esto se basa esencialmente en los resultados técnicos de la investigación básica que se relacionan con la relación entre la teoría y el producto.

Diseño: mixta

El propósito de la investigación aplicada está estrechamente relacionado con la resolución de problemas específicos, mientras que el objetivo de la investigación básica se refiere a la creación de nuevos conocimientos o la expansión de los conocimientos actuales sin afectar su aplicación.

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, es así que se tiene que dentro de la regulación aplicar el principio de primacia de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador.

En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los que estén expuestos los sujetos. Los temas se observan en su entorno natural y, según el enfoque de la investigación, existen diferentes tipos de proyectos en los que puede confiar un investigador.

Se basa en categorías, conceptos, variables, eventos, sociedades o contextos que ya han ocurrido o han ocurrido sin la intervención directa del investigador. Por eso también se denomina investigación "ex post facto" (eventos y variables que ya han ocurrido) cuando las variables y las relaciones entre ellas se ven en contexto.

2.2. Población y muestra

Población

Esta es una colección de personas u objetos que desea conocer durante la investigación. "El universo o la población pueden incluir, entre otros, humanos, animales, registros médicos, nacimientos, pruebas de laboratorio y accidentes de tráfico".

La tesis tiene una población de 50 expertos, recopilada a partir de la base de datos del Colegio de Abogados.

Muestra

Una muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, eventos, comunidades, etc., en el que se deben recopilar datos sin tener que representar el universo o la población que se está examinando.

La muestra es una parte representativa de la población. Cuando las disertaciones se realizan por métodos cuantitativos, es decir, análisis numérico, puede ser necesario realizar un censo. Las muestras más comunes según Hernández (2016) en investigaciones cualitativas como la investigación etnográfica a partir de teoría básica y entrevistas en profundidad.

La muestra está formada por 50 expertos, que es la población total.

Tabla 1:

Datos de los informantes según el cargo que desempeñan

Población	Nº	%
Jueces Laborales	5	10%
Abogados especialistas en Laboral	45	90%
Total de informantes	50	100%

Fuente: Trabajo realizado con el especialista.

2.3. Variables y Operacionalización

Variable independiente

Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos.

Variable dependiente

El vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
V. Independiente	Los principios legales son la base de todos los sistemas legales, especialmente en el trabajo, donde las características individuales difieren de otras ramas del derecho. Son propios del derecho laboral, lo que justifica su plena autonomía. (Díaz, 2004, p. 759)	Primacía de la realidad	Principio jurídico	
Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos		Contratos Ocultos	Acuerdos tácitos	
		Beneficios Laborales	Independiente	Encuesta

V.	Un contrato de trabajo por tiempo		
Dependiente	indefinido o indefinido es aquel que	Ordenamiento	Norma
	tiene una fecha de inicio, pero no una	Jurídico	
El vínculo	fecha de finalización, siempre que		Concepciones
laboral a	pueda estar vigente hasta que exista	Doctrina	teóricas
plazo	una razón justificada que garantice su		
indeterminado	terminación, podrá celebrarse	Relación Laboral	Prestación de
y beneficios	oralmente o por escrito y registro. con		servicio
laborales del	el Ministerio de Trabajo y Promoción		
trabajador.	del Empleo no se requiere. (Fernández, 2016, p. 57)		

Fuente: elaborado por el investigador

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

La encuesta.

La técnica que se utilizará en la encuesta es el tema de la encuesta. Es el costo, compuesto por preguntas dirigidas a la población para determinar el conocimiento y las opiniones sobre la pregunta planteada, y para conocer los hechos de la situación. y logran determinar una posible solución.

Análisis Documental

El análisis de documentos es una forma de investigación técnica; antes de la investigación, es una operación intelectual, lo que significa que es responsable de encontrar y presentar los documentos de manera coherente para facilitar su recuperación.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Los datos obtenidos mediante técnicas de recolección e instrumentos de recolección son aplicables en el programa SPSS para determinar la confiabilidad del estudio en el momento de la aplicación del instrumento ya identificado como investigación, ya que el objetivo es determinar si la aplicación de inconstitucionalidad puede ser incluida en el Ordenamiento jurídico peruano, los datos se referirán a las fuentes o fuentes ya mencionadas.

Forma de análisis de las informaciones

El propósito de la revisión de la información preparada en forma de resúmenes, imágenes, gráficos. Los puntajes, que están relacionados con la descripción del número de variables pasadas a la hipótesis, sirven como un sitio para dilucidar la hipótesis.

2.6. Criterios éticos.

Dignidad Humana:

Los profesionales considerarán seguir los pasos del Informe Balmont para determinar una solución al problema.

Consentimiento informado

Se les reveló una explicación anterior a través de una encuesta, la firma de quienes estuvieron de acuerdo antes de que se necesitara la investigación.

Información

Gracias a los datos recuperados de libros físicos y virtuales, se logrará el objetivo y propósito de la búsqueda.

Voluntariedad

Esta idea es muy importante porque a través del estudio ayuda a los participantes a interactuar con el estudio y sus ideas explicando así el estudio.

Beneficencia:

Mientras tanto, se ha informado a los expertos sobre los beneficios que se derivarán de los resultados de este estudio, es decir, se tendrán en cuenta los riesgos que puedan surgir durante el estudio.

Justicia:

El estudio debe ser relevante, ya que la seguridad del Estado peruano y la sociedad en su conjunto se beneficiarán directamente..

2.7. Criterios de Rigor Científico:

Con base en la ciencia compleja en figuras de acción, esta complejidad pone en riesgo la integridad, y luego se hacen recomendaciones para mejorar el estudio y obtener una comprensión integral de los errores (p. 2). Las características reveladas por este estudio de archivos se relacionan con la autenticidad y confiabilidad.

Fiabilidad:

El trabajo de la confianza es adquirir conocimientos según la propia confianza. Argumentan que, en relación con esta decisión, la acción debe basarse en archivos de posición o una estimación de efectividad.

Este proceso de estudio conjunto confirma que la relación entre sujeto y objeto contribuye a su origen, su fundamento y su propósito a través de este proceso; El fideicomiso sigue las reglas de conducta y la evidencia que usted proporciona en forma de evidencia a la pregunta de investigación.

Muestreo:

La medida científica de este estudio es que, por un lado, las muestras de todos los trabajos de investigación que utilizan libros e informes pueden servir como modelo de la población de recolectores de datos.

Generalización:

Es un elemento esencial del pensamiento y la imaginación humanos. Este es el valor básico de cualquier permitido deducido correctamente. El concepto de crecimiento se utiliza ampliamente en muchos estudios y, a veces, tiene un significado específico según los antecedentes del estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

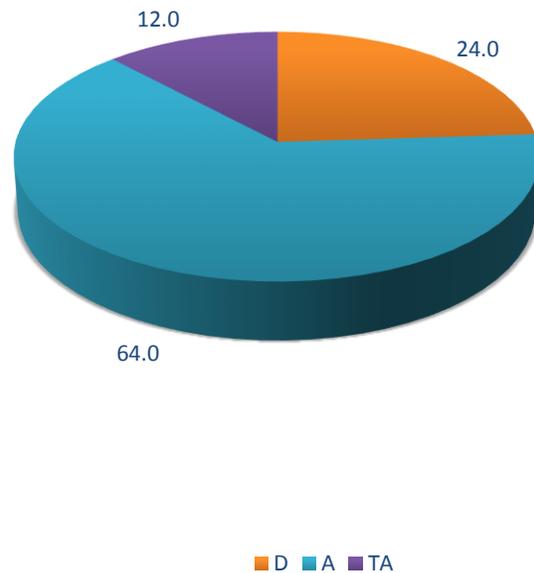


Figura 1:

Analisis al principio de la primacia de la realidad

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

En función a los datos obtenidos en la figura 01 se obtiene que de la población que se aplico la encuesta el 64.0% afirman que esta de acuerdo que el principio de primacia de la realidad se debe de analizar en el derecho labora para que este busque siempre la protección al trabajador frente a los abusos constantes del empleador, sien embargo se obtuvo el 12.0% en donde se establece que en el derecho laboral no se debe analizar el principio de primacia de la realidad.

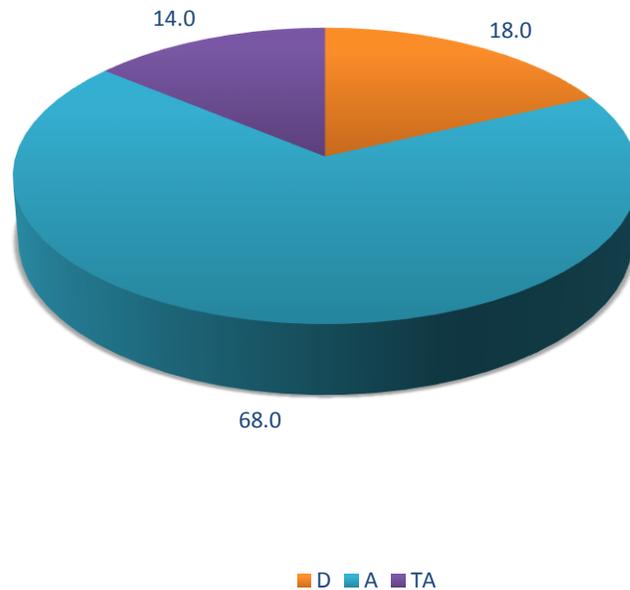


Figura 2:

Examinación de los contratos ocultos

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

En función a los datos que se analiza en la figura 02 se tiene en cuenta que de la población encuestada el 68.0% condiscidera estar de acuerdo que todo tipo de contrato ocultado debe ser examinado previamente a su aplicando, teniendo en cuenta que en muchos casos los trabajadores reaizan labores que no están estipuladas en su modalidad contractual, viéndose afectados sus derechos al momento de algún reclamo frente al empleador, asi mismo se puede observa que parte de la población encuestada equivalente a un 14% establecen que dicha examinación no se debe realizar.

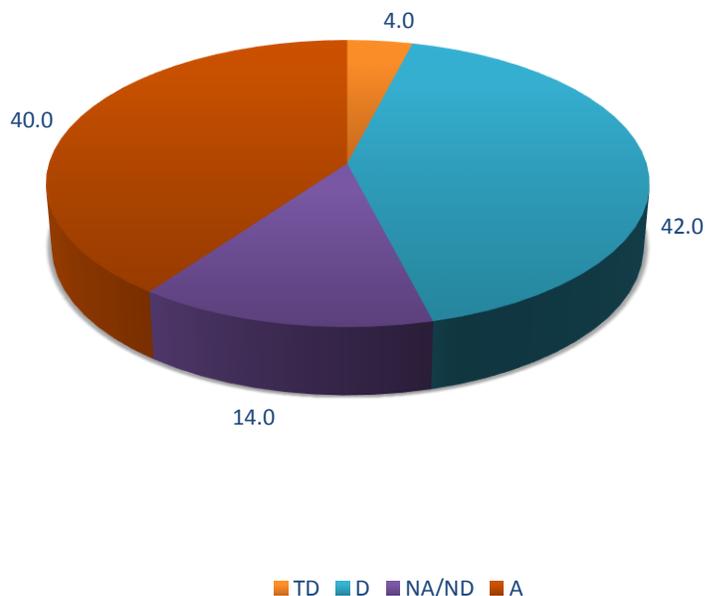


Figura 3:

Determinación del principio de la primacía de la realidad

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

En relación a la figura numero 03, la población encuestada equivalente a un porcentaje de 42.0% establece estar en desacuerdo que el principio de primacia de la realidad sobre la forma dentro de los contratos ocultos, esto ayudara a que al trabajador se le considere por lo que realiza mas no por lo que estipula el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que se ha podido observa jurisprudencialmente muchos vicios ocultos dentro de las relaciones laborales, por otro lado el 4.0% de la población establece que no se debería implementar el principio de primacia de la realidad dentro de los contratos de trabajo, teniendo en cuenta que quizá esto puede perjudicar al empleador.

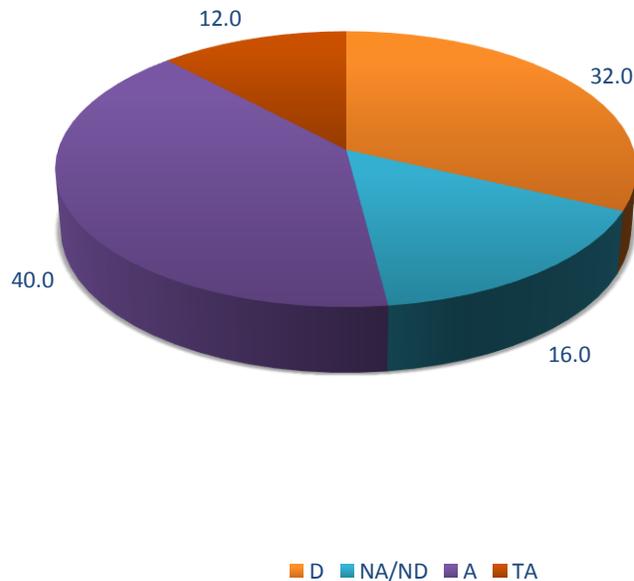


Figura 4:

Reconocimiento del vínculos laborales

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

En función a la figura numero 04, parte de la población encuestada equivalente al 40.0% afirma estar de acuerdo que la aplicación del principio de primacia de la realidad dentro de los contratos ocultos es para establecer el vinculo laboral que existe entre el trabajador y el empleador, esto respaldara la posición del trabajador frente a cualquier controversia que pueda seguir dentro de la relación laboral, lo cual se ve en muchas ocasiones, sin embargo se tiene que el 32.0% esta totalmente en desacuerdo que en el principio de primacia de la realidad se pueda reconoce el vinculo laboral en los contratos ocultos.

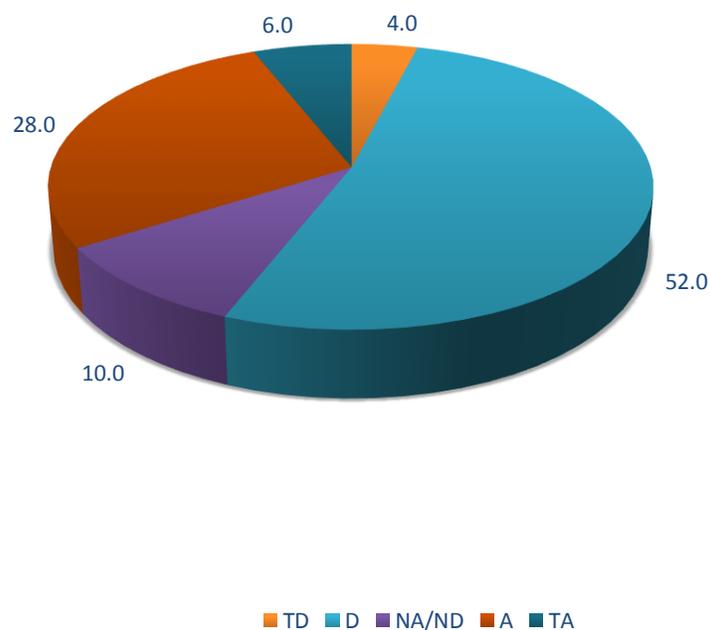


Figura 5:

Vacios legales en la normativa laboral

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

En la figura numero 05, se describe que de acuerdo a la población encuestada el 52.0% considera estar en desacuerdo que la normativa laboral actual presenta diversos vacios legales que perjudican muchas veces los beneficios del trabajador, esto hace referencia a que la actual norma laboral si cumple con muchos requisitos que benefician al trabajador, el problema es que al momento de implantar justicia no son utilización de manera eficiente, sin embargo el 4.0% dice esta de acuerdo que dentro de la normativa laboral si se presentan vacios legales que vulneren los beneficios laborales del trabajador.

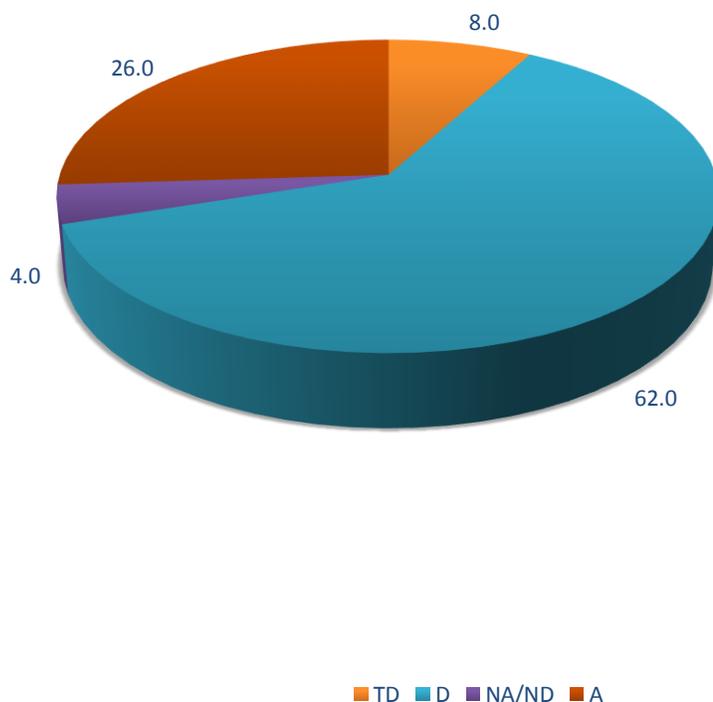


Figura 6:

Reconocimiento de los beneficios laborales

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

De acuerdo a la figura numero 06 se llega a plantear que de la población encuestada el 62.0% opinan estar en desacuerdo que los contratos ocultos llegan a reconocer los beneficios laborales del trabajador, teniendo en cuenta que dichos tipos de contratos optan por el ocultamiento de las actividades que realiza el trabajador, así mismo se respalda en que un 26% está de acuerdo que los beneficios laborales si se pueden llegar a reconocer bajo un contrato oculto.

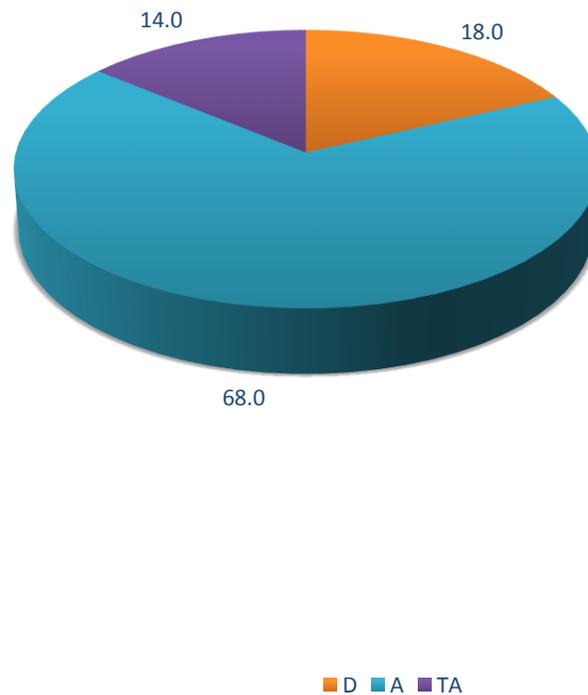


Figura 7:

Vulneración de los beneficios laborales

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

De acuerdo a lo que se describe en la figura numero 07, la población encuestada especifica en un 68.0% estar de acuerdo que al realizar un contrato oculto se esta vulnerando los beneficios sociales que tiene el trabajador, siendo estos retribución económica por la prestación brindada, horas de trabajo, etc, sin embargo por otro lado el 18.0% esta en desacuerdo que se vulneran los beneficios sociales de los trabajadores en los contratos ocultos.

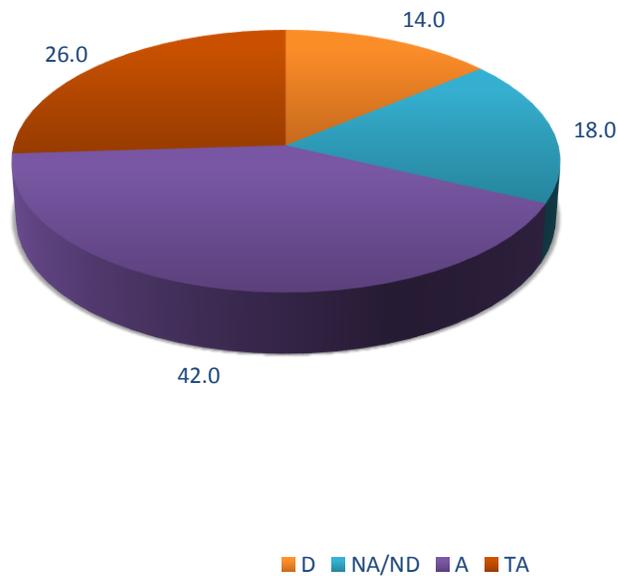


Figura 8:

Reformulación de los parámetros de los contratos ocultos

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

En relación a lo que establece la figura numero 08, la población en un 42.0% esta de acuerdo que los contratos ocultos deben ser reformulados en la legislación peruana, para que tengan una mejor regulación y asi no se vulnere el Derecho del trabajador con la simulación de estos, sin embargo un porcentaje equivalente al 14% esta en desacuerdo afirmando que que dicho contratos ocultos no deben ser reformulados, teniendo asi un mínimo porcentaje de encuestado que consideran que seria innecesaria la incorporación en la Legislacion peruana.

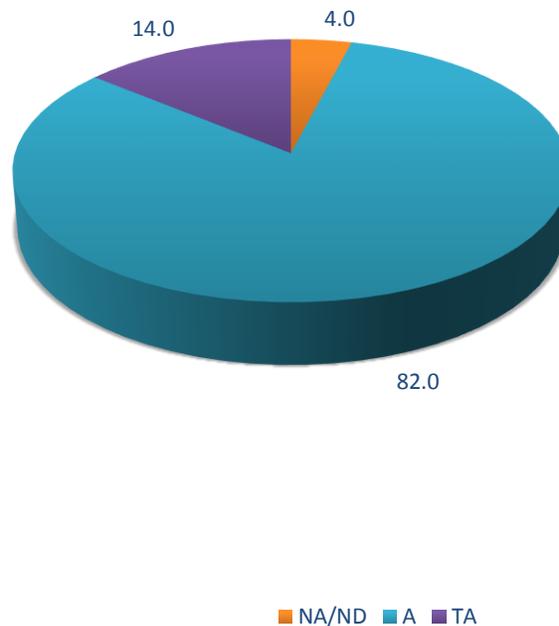


Figura 9:

Principio laborales

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

De acuerdo a la figura numero 09, se determina que la población en un 82.0% opina estar de acuerdo en tomar en cuenta la evaluación de otros principios laborales al aplicar los contratos ocultos, esto ayudara a beneficiar el vinculo laboral entre trabajador y empleador, teniendo un mayor respaldo frente a cualquier efecto legal que puede seguir de la relación laboral, sin embargo el 4.0% no tiene una opinión clara respecto a si se consideran que otros principios laborales dentro de los contratos ocultos.

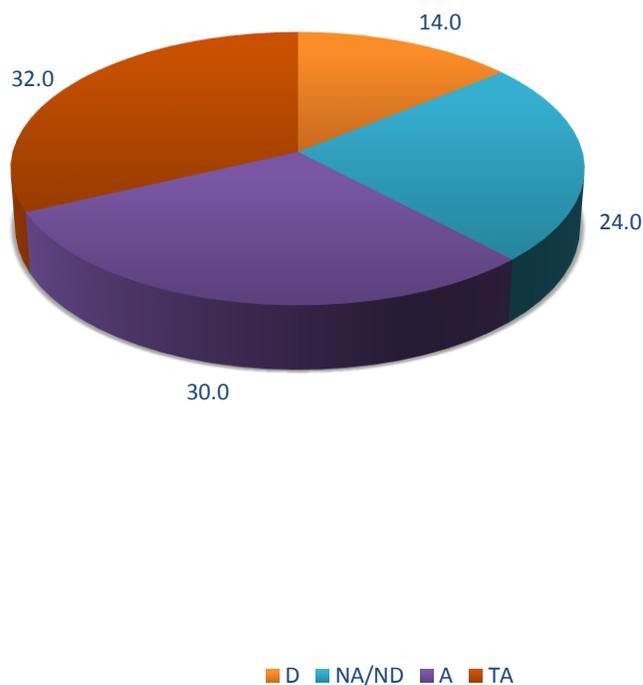


Figura 10:

Estabilidad laboral

Fuente: cuestionario elaborado por el investigador

Descripción:

En función a lo que hace mención la figura numero 10, la población encuesta determina en un 32.0% esta totalmente de acuerdo que la aplicabilidad de los contratos ocultos en muchas ocasiones afectan la estabilidad laboral entre el trabajador y el empleador, esto se ve reflejado en los muchos casos expuesto en el Poder Judicial donde el trabajador es el mas perjudicado por temas de celeridad y economía. Sin embargo el 14.0% esta en desacuerdo y cree que al aplicar lo contratos ocultos no se afecta dicha estabilidad laboral.

3.2. Discusión de los resultados

Según el objetivo general, determinar de qué manera la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, serviría para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador, se puede verificar que de los resultados obtenidos en la figura número 03, considera que del 42.0% de personas encuestadas establece estar en desacuerdo que el principio de primacía de la realidad sobre la forma dentro de los contratos ocultos, esto ayudara a que al trabajador se le considere por lo que realiza mas no por lo que estipula el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que se ha podido observa jurisprudencialmente muchos vicios ocultos dentro de las relaciones laborales, por otro lado el 4.0% de la población establece que no se debería implementar el principio de primacía de la realidad dentro de los contratos de trabajo, teniendo en cuenta que quizá esto puede perjudicar al empleador, datos que al ser comparados con lo encontrado por Aristizabal & Diego (2014), en su investigación titulada: Primacía de la realidad en las relaciones laborales, concluye que busca analizar la primacía de la realidad en las relaciones laborales, teniendo en cuenta que el desarrollo analítico de la legislación, la jurisprudencia y la doctrina, que aborda el principio de la primacía de la realidad, se puede afirmar que este principio, incluso si fue tratado por la Organización Internacional del Trabajo y se encuentra en muchos casos, por ello la regulación colombiana de empleadores viola los mecanismos para tratar de ignorar los derechos laborales que la Constitución y la ley han otorgado a los trabajadores. Con eso resultados de acuerdo a la investigación analizada se toma en cuenta que ayudara en mi investigación en función al análisis que se realiza frente a la aplicación de la primacía de la realidad en los contratos ocultos.

Por otra parte, en la figura 06, establece que el 62.0% opinan estar en desacuerdo que los contratos ocultos llegan a reconocer los beneficios laborales del trabajador, teniendo en cuenta que dichos tipos de contratos optan por el ocultamiento de las actividades que realiza el trabajador, así mismo se respalda

en que un 26% está de acuerdo que los beneficios laborales si se pueden llegar a reconocer bajo un contrato oculto. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Díaz (2012), en su investigación titulada: La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales, concluye que la investigación busca determinar la primacía de la realidad en los contratos de prestación de servicios administrativos en función a los avances jurisprudenciales, así mismo sobre la forma de contratación pública muestra que la primacía de la relación laboral se reconoce con el fin de proporcionar al empleado una remuneración equivalente a la terminación de los beneficios sociales, ordinarios, globales y sociales. Esto indica que nunca se puede obtener la condición de funcionario, ya que esto no está permitido por la ley y la norma constitucional. Con esos resultados se afirman que de acuerdo a lo que expresa el autor se llega a establecer que su investigación servirá de apoyo para poder aclarar los fines propuestos de la primacía de la realidad en los contratos de prestación de servicios y como se pueden proponer en los contratos ocultos.

Según el objetivo específico, analizar de manera doctrinaria y jurisprudencial el principio de primacía de la realidad en el derecho laboral, se puede verificar que de los resultados obtenidos en la figura número 01, considera que del 64.0% de las personas encuestadas afirman que están de acuerdo que el principio de primacía de la realidad se debe de analizar en el derecho laboral para que este busque siempre la protección al trabajador frente a los abusos constantes del empleador, sin embargo se obtuvo el 12.0% en donde se establece que en el derecho laboral no se debe analizar el principio de primacía de la realidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Podetti (2011), en su investigación titulada: Los principios del derecho del trabajo, concluye que debido a la buena fe, la desigualdad entre las partes, el rechazo del fraude y la simulación de actos ilegales y la interpretación racional de la voluntad de las partes, que es la empresa de trabajo que ellos han concluido, el principio de primacía de la realidad. Como consecuencia es que una vez que se ha verificado la insuficiencia

documental o contractual para la realidad de la relación laboral en cuestión, las normas obligatorias que la rigen son directamente aplicables, incluso si han aparecido. Con esos resultados se afirma que en función a lo que expresa el autor en su investigación, servirá de apoyo para poder establecer cuáles son los principios que tienen los trabajadores, para así poder establecer qué principio es más aplicable o vulnerado dentro de un contrato oculto.

Por otra parte, la figura 09, establece que el 82.0% opina estar de acuerdo en tomar en cuenta la evaluación de otros principios laborales al aplicar los contratos ocultos, esto ayudara a beneficiar el vínculo laboral entre trabajador y empleador, teniendo un mayor respaldo frente a cualquier efecto legal que puede seguir de la relación laboral, sin embargo, el 4.0% no tiene una opinión clara respecto a si se consideran que otros principios laborales dentro de los contratos ocultos. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Vallejo (2018), en su investigación titulada: El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017, concluye que respecto a la protección de este objetivo de conformidad con las disposiciones del artículo 2 del decreto legislativo n ° 276. y los artículos 3 y 14 del decreto supremo n ° 005-90-PCM, de modo que no puede ser revocado sin procedimiento previo administrativo según la ley 24041 mayo. El principio de realidad es una herramienta procesal para los operadores de tribunales laborales cuando se determina que son servidores públicos contratados en virtud del Decreto Legislativo N ° 276. Con esos resultados se afirma que de acuerdo a lo que plantea el autor, ayudara para la investigación a poder determinar la manera en que se aplica el principio de primacía de realidad bajo los contratos de locación, así como una herramienta procesal para los tribunales laborales.

Según el objetivo específico, examinar los contratos ocultos en Chiclayo 2018, en relación con los vínculos laborales y con los beneficios laborales de los trabajadores, se puede verificar que de los resultados obtenidos en la figura número 02, considera que del 68.0% de personas encuestas establecen estar de acuerdo que todo tipo de contrato ocultado debe ser examinado previamente a

su aplicando, teniendo en cuenta que en muchos casos los trabajadores realizan labores que no están estipuladas en su modalidad contractual, viéndose afectados sus derechos al momento de algún reclamo frente al empleador, así mismo se puede observar que parte de la población encuestada equivalente a un 14% establecen que dicha examinación no se debe realizar, datos que al ser comparados con lo encontrado por Álvarez (2016), en su investigación titulada: La aplicación del precedente vinculante n°05057-2013- pa/tc y el principio de primacía de la realidad, concluye que el principio de la primacía de la realidad como principio mínimo del trabajo debe incluirse en todas las relaciones laborales, incluidas las que pueden existir entre un organismo público y sus servidores. Sin embargo, el enlace anterior n ° 05057-2013-PA / TC lo aplicó y lo dejó inutilizable, incluso si aparece en nuestro marco normativo peruano, en los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo y en los instrumentos derecho internacional de los derechos humanos. Con esos resultados se afirma que la presente investigación nos ayuda en poder establecer que la aplicabilidad del principio de primacía de realidad no solo se puede establecer en los contratos sino también como un organismo en los que se puede incluir para poder establecer la relación laboral que existe entre el trabajador y el empleador.

Por otra parte, la figura 08, establece que el 42.0% está de acuerdo que los contratos ocultos deben ser reformulados en la legislación peruana, para que tengan una mejor regulación y así no se vulnere el Derecho del trabajador con la simulación de estos, sin embargo un porcentaje equivalente al 14% está en desacuerdo afirmando que dicho contratos ocultos no deben ser reformulados, teniendo así un mínimo porcentaje de encuestado que consideran que sería innecesaria la incorporación en la Legislación peruana. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Campos (2018), en su investigación determina que los presentes contratos laborales que existen en el Perú han ido evolucionando de acuerdo a la necesidad de la humanidad, dando a establecer que este tipo de contrato esta sujetos a a modalidad o contratos temporales, es así que la investigación para poder establecer la desnaturalización contractual

establece como objetivo general la aplicación del principio de primacía de la realidad, con la finalidad de amparar y garantizar los derechos laborales, así mismo el investigador utiliza la técnica de la encuesta como medio de recolección de datos, finalmente concluye que el principio de realidad prevalece en los casos en que es necesario ocultar las condiciones de trabajo de diferentes figuras legales para evitar el cumplimiento de las regulaciones laborales. También tiene un vínculo directo con el principio de protección y se considera la base fundamental del derecho laboral. Motivo para garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores y proteger sus derechos constitucionales y laborales, sin embargo frente a lo que establece el investigador se puede llegar a determinar que ayudará en mi investigación a poder establecer la primacía de la realidad.

Según el objetivo específico, determinar el principio de la primacía de la realidad en función a los contratos ocultos, se puede verificar que de los resultados obtenidos en la figura número 04, considera que del 40.0% de las personas encuestadas establecen estar de acuerdo que la aplicación del principio de primacía de la realidad dentro de los contratos ocultos es para establecer el vínculo laboral que existe entre el trabajador y el empleador, esto respaldará la posición del trabajador frente a cualquier controversia que pueda seguir dentro de la relación laboral, lo cual se ve en muchas ocasiones, sin embargo se tiene que el 32.0% está totalmente en desacuerdo que en el principio de primacía de la realidad se pueda reconocer el vínculo laboral en los contratos ocultos, datos que al ser comparados con lo encontrado por Cervantes & Romero (2009), en su investigación determinó que uno de los puntos principales que el estado peruano dejó de proteger es la viabilidad laboral es decir toda protección de un trabajador hacia un despido, el cual estableciendo así de manera adecuada el principio de primacía de la realidad en cualquiera relación laboral y/o contractual, como resultado de la investigación mencionada como objetivo general; Es lógico que la atribución de funcionarios se coloque para que se aplique el principio, es decir, su reconocimiento se relaciona con la necesidad de crear una herramienta y asegurar que cumpla con su propósito, es por eso que la investigación tomo como

de recolección de datos la encuesta, con la finalidad de llegar a la conclusión que el significado de esta regulación descansa esencialmente en tres aspectos: primero, por primera vez, Incluye el concepto y aplicación del principio de primacía de la realidad.

Por otra parte, la figura numero 10 establece que el 32.0% está totalmente de acuerdo que las aplicabilidades de los contratos ocultos en muchas ocasiones afectan la estabilidad laboral entre el trabajador y el empleador, esto se ve reflejado en los muchos casos expuesto en el Poder Judicial donde el trabajador es el más perjudicado por temas de celeridad y economía. Sin embargo, el 14.0% está en desacuerdo y cree que al aplicar lo contratos ocultos no se afecta dicha estabilidad laboral. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Cruzado (2011), En su investigación, demostró que uno de los fundamentos del derecho laboral más importantes y aplicables a la fuerza laboral es priorizar la intención común, además de definir las bases de las prioridades internas dentro del campo de las relaciones laborales y la Jurisdicción del Distrito Judicial de Lambayeque, para iniciar negociaciones laborales en las que nuestro país busque respetar los derechos de los trabajadores establecidos en la Declaración de Derechos Humanos y Política Educativa de la OIT de 1998, utilizando estudios metodológicos como método de recolección de datos. En conclusión de los principios más básicos y fundamentales del derecho laboral en el ámbito de las relaciones laborales, los primeros hechos fundamentos. Sin embargo, su jerarquía se extiende no solo a la formación y la terminología normativa, sino también a la aplicación práctica del contrato de trabajo.

3.3. Aporte practico

3.3.1. Fundamentación del aporte práctico

Una de las cuestiones menos discutidas a nivel internacional es sobre la legislación laboral que presenta varias infracciones de la ley es cómo las empresas contratan a sus empleados para evitar pagar por el trabajo y, por supuesto, generar mayores ganancias y mejores resultados que viola los derechos de los trabajadores en todos los aspectos. En este sentido y en el análisis de la enseñanza, la jurisprudencia y el derecho comparado, se considera apropiado realizar un estudio de esta magnitud, por ejemplo, la aplicación del principio de primacía de la realidad, en el que la función ejercida por el empleado es decisivo y no eso, que se estipula en el contrato de trabajo o en el contrato de trabajo para desnaturalizar los contratos de trabajo ocultos y reconocer una relación laboral permanente con todas las ventajas asociadas. Los trabajadores a nivel nacional están sujetos al régimen privado (Decreto Legislativo 728 - Decreto Supremos N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral), y en general cualquier tipo de trabajador que brinde servicios a una empresa, deben realizar las tareas para las que fue contratado.

En la realidad social, en la que no desarrollamos varios, existen conflictos entre empleadores y empleados, uno de los más comunes en la práctica, pero menos cubiertos por la doctrina son los contratos ocultos, es decir - Informe a los empleados que deben desempeñar un papel en los documentos. En la práctica, por orden del empleador, realizan otros tipos de funciones diferentes de las que se les asignan. Antes de continuar con el estudio de trabajo, debe aclararse que este tema no debe confundirse con el IUS Variandi, que constituiría una posible protección legal para el empleador en caso de acusación de cambio de función. Esta cifra no debería haber sido distorsionada desde entonces. Esta discreción por parte del empleador siempre dará prioridad al principio de la primacía de la realidad, pero también debe tenerse en cuenta que las diferencias que el empleador puede imponer a sus empleados deben estar dentro de límites razonables.

Confíe en la implementación de axiomas de prioridad de hechos, si hay una discrepancia entre los hechos y lo que se refleja en los artículos sobre axiomas de priorización de hechos, ¿qué pasa si hay una contradicción entre lo que está sucediendo y el hecho? Y lo que se refleja en el papel, lo que está en el modelo debe ser superior, determina la base en la que se presenta la tarea, y por tanto, para la autodefensa. Como se mencionó anteriormente, por la diferencia entre lo que se describe en los artículos y lo que sucede en el modelo, el principio determina si es útil en la naturaleza o no, y de ahí quedamos protegidos a tomar sus derechos y sus responsabilidades.

Proyecto de Ley N°

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA
EL ART. 37 DEL DECRETO LEGISLATIVO 728
PARA APLICAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA
DE REALIDAD EN CONTRATOS OCULTOS**

El estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán Guerrero Bardales Luis Humberto, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa.

FORMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA EL ART. 37 DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 PARA
APLICAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE REALIDAD EN LOS CONTRATOS
OCULTOS.**

Artículo 1.- Objeto

Modificar el art. 37 del Decreto Legislativo 728 para aplicar el principio de primacía de realidad en los contratos ocultos, en los términos siguientes:

Artículo 37.-

En todos los servicios pagados y servicios de apoyo, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido es irrevocable, a menos que se autorice lo contrario.

[...]

En caso de la existencia de un contrato oculto, se aplicará la primacía de la realidad para el reconocimiento del contrato de trabajo y el plazo indeterminado, así como los beneficios laborales del trabajador.

DISPOCIONES COMPLEMENTARIAS

Primero: Enmiendas a las leyes reguladoras Esta ley será enmendada por la ley nacional dentro de un período que no exceda los 60 días calendario.

Segundo: Situación Esta ley entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación. Contacte al Presidente de la República para su Legislación.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

La técnica legislativa modificada reconocer el vinculo laboral a traves de la aplicabilidad del principio de primacía de la realidad se busca ayudar al trabajador y especialistas civil frente a los problemas laborales existentes principalmente para el reconocimiento de la relación laboral que se da entre el trabajador y el empleador, sin embargo, en función a los contratos ocultos se llega a entender como un documento típico de un contrato de trabajo

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no genera gasto para el Estado, por el contrario, busca determinar si el principio de la primacía de la realidad es aplicable, teniendo en cuenta y analizando la función de los contratos ocultos, además de poder establecer una ayuda a la sociedad en donde se encargue básicamente de determinar la aplicabilidad del principio de primacía de la realidad.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se establece que al aplicar el principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, además de reconocer la relación laboral indefinida entre empleado y empleador, se quiere proteger legalmente al empleador ante acusaciones de cambio de función, además llegar a reconocer el vínculo laboral y la existencia del trabajador y del empleador ante un trabajo autofirmado, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre la forma, teniendo en cuenta los distintos casos en los que se viola el derecho del trabajador en el desempeño de tareas que no son especificado dentro de la relación contractual, esto es demostrado por 32, 0% de la población, la cual, confirma que la aplicabilidad de los contratos ocultos en muchos casos afecta la estabilidad laboral entre empleados y empleadores, esto se refleja en los muchos casos que caen bajo el poder judicial donde el trabajo es el más perjudicado por cuestiones de celeridad y economía.
2. El principio de realidad se considera uno de los instrumentos más importantes del derecho laboral, arraigado en la jurisprudencia y las administraciones nacionales y basado en la capacidad de determinar qué sucede en la práctica y qué se desprende de los documentos y contratos. Desde el punto de vista de la población, quienes coinciden en que la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma por parte del legislador en el contexto de los contratos encubiertos ayudan a asegurar que el trabajador sea considerado lo que hace y no lo que dice, teniendo en cuenta que en la práctica judicial y las relaciones laborales, se han observado muchos vicios ocultos.

3. El principio de primacía de la realidad opera en los contratos ocultos para establecer la relación que existente entre el trabajador y el empleador, así como el reconocimiento de los beneficios y derechos a los que tiene derecho el trabajador, razón por la cual estos están en acción. Los jueces realmente no aprecian este principio, solo se guían por pruebas documentales.

4. Al ofrecer el reconocimiento de los contratos ocultos en la legislación peruana, será posible identificar los casos en que un empleado se lesiona por no reconocer la relación laboral existente con el empleador, ya que esto también conlleva a que se reconozcan los derechos laborales y los beneficios del trabajador ante el altos índice de abuso de poder de ejercicio y Derecho.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda aplicar el principio de primacía de la realidad sobre la forma, teniendo en cuenta que el juez debe evaluar lo que ocurre en la práctica y no en qué se basan los documentos, de lo contrario la alta demanda de búsqueda de empleo lleva a que el hecho que muchos empleados permiten el abuso contra su empleador conduce a una violación de la ley.
2. Se recomienda que se tenga en cuenta el principio de realidad a la hora de presentar un contrato de trabajo o contrato oculto por parte de la empresa a fin de determinar el desempeño contractual del trabajador.
3. Se recomienda que el principio de primacía de la realidad se oriente a dar preferencia a prácticas que, en los documentos, correspondan al problema laboral que se produce en la empresa.
4. Se entiende que un trabajador debe considerar cuándo un empleador podría querer aplicarle un contrato oculto, ya que esta definición legal es una violación a las normas laborales que se produce porque interviene en actividades más allá de las establecidas en el contrato.

REFERENCIAS

- Alva, L. (2014). *La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo*. Editorial, Gaceta Jurídica. Lima- Perú.
- Álvarez (2016). *La aplicación del precedente vinculante nº05057-2013- 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.
- Bravo, F. (2001). *El derecho laboral desde la perspectiva del derecho comparado*. Buenos Aires – Argentina. Edit. Duncken.
- Cabanellas, G. (1945). *El derecho del trabajo y sus contratos*. Buenos Aires.
- Camiña, E. (2014). *El derecho laboral en Alemania*. (1° edición). Madrid- España. Revista, Schared Y Partner.
- 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.
- Cervantes & 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.
- Díaz (2012). *La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales*, Universidad Sergio Arboleda.
- 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.
- Miyagusuku, J. (2015). *Guía Laboral*. (7° edición). Lima- Perú. Gaceta Jurídica.
- Podetti (2011). *Los principios del derecho del trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Recoba, V. (2015). *El despido laboral*. (2° da Edición) Lima- Perú. Editorial Grijley.
- 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.
- Silva. M (2008). El Principio de la Primacía de la Realidad. Derecho y Cambio Social,
http://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm#_ftn8
- 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



ENCUESTA APLICADA A LOS JUECES LABORALES Y ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL DEL DISTRITO DE CHICLAYO

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS OCULTOS PARA RECONOCER EL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO Y BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera usted se deba analizar el principio de primacía de la realidad en el derecho laboral?					
2.- ¿Cree usted se deba emplear una previa examinación de los contratos ocultos antes de su aplicación?					
3.- ¿Considera usted se deba Determinar el principio de la primacía de la realidad en función a los contratos ocultos?					

4.- ¿Cree usted que mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad se pueda reconocer los vínculos laborales?					
5.-¿Considera usted que la normatividad de los beneficios laborales del trabajador presenta vacíos legales?					
6.- ¿Cree usted que los contratos ocultos reconocen los beneficios laborales del trabajador?					
7.- ¿Considera usted una vulneración de los beneficios laborales del trabajador al realizar contratos ocultos?					
8.- ¿Cree usted se deba reformular los parámetros de los contratos ocultos?					
9.- ¿Considera usted se deba evaluar otros principios laborales en los contratos ocultos?					
10.- ¿Cree usted que los contratos ocultos afectan la estabilidad laboral?					

FICHA DE VALIDACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE		Haddad Juseff Chanamé Vásquez
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Laboral
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8
	CARGO	Abogado Particular en estudio jurídico
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS OCULTOS PARA RECONOCER EL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO Y BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Guerrero Bardales Luis Humberto
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<p>1. Entrevista ()</p> <p>2. Cuestionario (X)</p> <p>3. Lista de Cotejo ()</p> <p>4. Diario de campo ()</p>
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL:</p> <p>Determinar de qué manera la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, serviría para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador.</p>
		<p>ESPECÍFICOS:</p>

	<p>1- Analizar de manera doctrinaria, legislativa y jurisprudencial el principio de primacía de la realidad en el Derecho Laboral.</p> <p>2- Determinar el principio de la primacía de la realidad en función a los contratos ocultos.</p> <p>3- Proponer la modificación del art. 37 del Decreto Legislativo 728 para aplicar el principio de realidad en los contratos ocultos.</p>
--	---

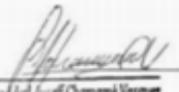
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera usted se deba analizar el principio de primacía de la realidad en el derecho laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
02	<p>¿Cree usted se deba emplear una previa examinación de los contratos ocultos antes de su aplicación?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

03	<p>¿Considera usted se deba Determinar el principio de la primacía de la realidad en función a los contratos ocultos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
04	<p>¿Cree usted que mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad se pueda reconocer los vínculos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
05	<p>¿Considera usted que la normatividad de los beneficios laborales del trabajador presenta vacíos legales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
06	<p>¿Cree usted que los contratos ocultos reconocen los beneficios laborales del trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

07	<p>¿Considera usted una vulneración de los beneficios laborales del trabajador al realizar contratos ocultos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
08	<p>¿Cree usted se deba reformular los parámetros de los contratos ocultos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
09	<p>¿Considera usted se deba evaluar otros principios laborales en los contratos ocultos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>
10	<p>¿Cree usted que los contratos ocultos afectan la estabilidad laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES: Puede aplicar el instrumento	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	


 **Esteban José Chirriani Vesquez**
ABOGADO
Reg. I.C.A.L. N° 8828
Experto

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS OCULTOS PARA RECONOCER EL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO Y BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR</p>	<p>¿Cómo la primacía de la realidad en los contratos ocultos reconocerá el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador?</p>	<p>General: Determinar a aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos, para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador.</p> <p>Específicos: 1. Analizar el principio de primacía de la realidad en el derecho laboral. 2. Examinar los contratos ocultos en Chiclayo 2018.</p>	<p>Si se aplica la primacía de la realidad en los contratos ocultos, entonces se reconocerá el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador.</p>	<p>Independiente: Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos.</p> <p>Dependiente: El vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador.</p>	<p><i>Primacía de la realidad</i></p> <p><i>Contratos ocultos</i></p> <p><i>Autónomo</i></p> <p><i>Ordenamiento jurídico</i></p> <p><i>Doctrina</i></p> <p><i>Relación Laboral.</i></p>	<p>Tipo de investigación.- No experimental.</p> <p>Diseño de investigación.- Mixta.</p>	<p>Población. Jueces Laborales y Abogados especialistas en lo Laboral.</p> <p>Muestra. La muestra consta de 50 especialistas, los cuales son el total de la población.</p> <p>Unidad de estudio. Distrito judicial de Chiclayo.</p>

		3. Determinar el principio de la primacía de la realidad en función a los contratos ocultos.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

JURISPRUDENCIA

EXP. N.º 03146-2012-PA/TC
PIURA
HIPÓLITO CHERO
NAMUCHE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 22 días del mes de octubre de 2012, la Sala del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Mesía Ramírez y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Hipólito Chero Namuche contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fojas 376, su fecha 27 de junio de 2012, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 18 de agosto de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Cofopri), representado por su Jefa Zonal de Piura doña Lenka Vanessa Ruiz Zeballos, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto; y que, en consecuencia, sea repuesto en el cargo que venía ocupando, así como se abone los costos del proceso. Refiere que el 4 de mayo de 2009 suscribió un contrato con Cofopri denominado “Contrato Estándar de Servicios de Consultoría” con la posición contractual denominada “Soporte de Brigada”, cargo perteneciente al Área de Diagnóstico y Saneamiento Integral de la emplazada, vínculo contractual que se mantuvo ininterrumpidamente hasta el 31 de julio de 2011, toda vez que desde el 1 de agosto de dicho año ya no se le permitió ingresar al que fuera su centro de trabajo, pese a que no se le expresó razón alguna para ello. Sostiene que si bien suscribió contratos civiles (contrato de consultoría) en los hechos se presentaron todos los elementos típicos de un contrato de trabajo, habiendo desarrollado labores de carácter permanente, por lo que en aplicación del principio de la primacía de la realidad se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada y en consecuencia solamente podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley.

El Procurador Público de Cofopri propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que desde el 4 de mayo de 2009 hasta el 31 de julio de 2011, el demandante se encontraba bajo el régimen de servicios de consultaría, es decir, bajo un vínculo de naturaleza civil, y que nunca existió un vínculo laboral. Afirma que el actor no ha acreditado la desnaturalización de sus contratos de servicios de consultoría, por tanto no se ha producido un despido arbitrario, sino que el vínculo existente entre las partes se extinguió cuando venció el plazo contractual respectivo. Sostiene que el demandante únicamente prestó sus servicios profesionales, como consultor, de manera independiente para el Proyecto de Consolidación de los Derechos de Propiedad Inmueble (PCDPI), que fue un proyecto subvencionado por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIFR), siendo de pleno conocimiento de los ex consultores que se trata de un Proyecto de Inversión Pública sujeto a los términos y condiciones del Convenio de Préstamo N.º 7368-PE, que es limitado en el tiempo y que se sujeta a una fuente de financiamiento agotable.

El Tercer Juzgado Especializado Civil de Piura, con fecha 30 de noviembre de 2011, declara improcedente la excepción propuesta; y con fecha 3 de enero de 2012 declara fundada la demanda, por estimar que en virtud al principio de primacía de la realidad se concluye que en los hechos se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada, por cuanto el actor fue contratado para prestar servicios en actividades relacionadas con la función principal de la parte demandada, habiendo efectuado las mismas bajo subordinación y dependencia, y percibiendo una remuneración mensual; por tanto, al haberse comprobado la existencia de un contrato de trabajo, el cese unilateral efectuado por Cofopri vulnera el derecho constitucional del trabajo del recurrente.

La Sala revisora, revocando la apelada, declara infundada la demanda, por considerar que el demandante fue contratado como consultor sujeto a las normas de selección y contratación de consultores por prestatarios del Banco Mundial, contratación que se enmarca propiamente dentro de las disposiciones del Código Civil, quedando demostrado por ende con los contratos de servicios de consultoría individual y sus respectivas *adendas* que el demandante ha mantenido una relación de servicios a plazo determinado, que culminó al vencer el plazo establecido en la última cláusula adicional que suscribió, esto es el 31 de julio de 2011, por lo que habiéndose cumplido el plazo de duración de su contratación de servicios, la extinción de la relación jurídica del demandante se produjo en forma automática, conforme lo señala el artículo 2.1 del contrato celebrado entre las partes.

En su recurso de agravio constitucional el demandante cuestiona la sentencia de vista con argumentos similares a los expuestos en la demanda.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición porque afirma que ha sido despedido arbitrariamente, puesto que pese a que celebró contratos civiles en los hechos se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada por haberse presentado todos los elementos típicos de un contrato de trabajo; por lo que solicita que a través del presente proceso se ordene su reincorporación a Cofopri como trabajador a plazo indeterminado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

2. Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario conforme señala en su demanda.

3. Sobre la afectación del derecho al trabajo

3.1. Argumentos del demandante

El actor sostiene que se ha vulnerado su derecho al trabajo, toda vez que al haberse desnaturalizado los contratos que suscribió con la emplazada, en los hechos se configuró una relación laboral a plazo indeterminado, motivo por el cual no correspondía que sea despedido argumentándose el vencimiento del plazo fijado en los contratos civiles que en realidad encubrieron una relación laboral, sino que solamente podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley. Afirma el recurrente

que Cofopri era el responsable de la administración, el pago y demás obligaciones derivadas de su contratación.

3.2. Argumentos de la demandada

La parte demandada argumenta que los contratos de consultoría que suscribió con el demandante eran de naturaleza civil y que contaban con el financiamiento del Banco Mundial. Refiere que nunca existió entre las partes una relación laboral y por ello resulta legalmente válido que el vínculo contractual que mantenían se extinga por el vencimiento del plazo, como ha ocurrido en el caso de autos.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

- 3.3.1. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”; mientras que el artículo 27° prescribe que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

- 3.3.2 Siendo así, en el presente caso se debe determinar si la prestación de servicios del demandante, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerada un contrato de trabajo a plazo indeterminado, porque de ser así, el demandante sólo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley. Así tenemos que en la STC N.° 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).
- 3.3.3 Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: **a)** control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; **b)** integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; **c)** prestación ejecutada dentro de un horario determinado; **d)** prestación de cierta duración y continuidad; **e)** suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; **f)** pago de remuneración al demandante; y, **g)** reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.
- 3.3.4 En el presente caso, con los contratos de locación de servicios, sus cláusulas adicionales, términos de referencia y anexos (fs. 3 a 37), se corrobora que el demandante prestó servicios para la parte emplazada desempeñando la función de consultor. Y atendiendo a las labores que debía realizar el demandante, detalladas en el documento denominado “Anexo A”, en el que se señala que era contratado para: “Realizar la búsqueda de títulos archivados en el Registro de. Encargarse de la Impresión de Partidas Registrales. Realizar el fotocopiado de la documentación registral que se

requiera. Apoyar a los Consultores Legales en la recopilación de documentos de otras entidades. Apoyar a los Consultores Técnicos en los trabajos de campo. Apoyar en el ingreso de información a la Base de Datos. Clasificar y archivar la documentación recopilada en campo. Otras actividades que le sean asignadas” (fojas 10, 25 y 36); se concluye que el demandante efectuaba labores que son de naturaleza permanente, toda vez que conforme a lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto Legislativo N.º 803, Cofopri es el “(...) organismo rector máximo encargado de diseñar y ejecutar de manera integral, comprehensiva y rápida un Programa de Formalización de la Propiedad y de su mantenimiento dentro de la formalidad, a nivel nacional, centralizando las competencias y toma de decisiones a este respecto”.

Respecto al elemento de subordinación, se advierte que el demandante debía rendir cuentas respecto de los viáticos que la emplazada le asignaba para la comisión de servicios que efectuaba como parte de las funciones para las que fue contratado (f. 48); asimismo, se aprecia el Oficio N.º 1105-2011-COFOPRI/OZPIU, de fecha 15 de abril de 2011, dirigido al demandante, mediante el cual se le pone en conocimiento el cumplimiento de la Directiva N.º 007-2009/COFOPRI, sobre “Normas y Procedimientos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal –COFOPRI, para el Otorgamiento y Control de Viáticos para funcionarios, servidores y personas contratadas, acreditándose que el demandante estuvo sujeto a un horario de trabajo impuesto por la parte emplazada, tal como se desprende también del Informe N.º 64-2009-COFOPRI/OZPIU, de fecha 2 de julio de 2009 (f. 81 a 84) y del oficio de fojas 67.

De otro lado, a fojas 214 obra el Informe Final de Actuaciones Inspectivas de fecha 15 de agosto de 2011, realizadas por la Autoridad de Trabajo a la emplazada como consecuencia de la denuncia externa presentada por varias personas, entre ellas el consignándose en el considerando segundo de los hechos verificados que “(...) *Se verificó (...) que los denunciantes mantuvieron un vínculo de naturaleza Civil con la inspeccionada, sin embargo se puede llegar a verificar que la prestación fue personal del servicio, existió subordinación y una remuneración como contraprestación de parte de la inspeccionada por lo que en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, podría encontrarse bajo los alcances del art. 04 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR (...)*”, y afirmándose en la primera conclusión del citado informe que “(...) *se acredita la existencia de un vínculo entre los denunciantes y la inspeccionada (...)*”

- 3.3.5 Por tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalece sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir una relación laboral; siendo esto así, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor solo debió ser despedido por comisión de falta grave; en consecuencia, la emplazada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente.

4. Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1 Argumentos del demandante

El actor sostiene que se ha vulnerado su derecho al debido proceso, por cuanto en virtud de la aplicación del principio de primacía de la realidad era un trabajador a plazo indeterminado, y en consecuencia únicamente procedía su despido luego de seguirse un procedimiento en el cual se le haya imputado una causa justa prevista en la ley.

4.2 Argumentos de la parte demandada

Argumenta que el actor no era un trabajador a plazo indeterminado y, por tanto, no requería que se le siga el procedimiento de despido previsto en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

- 4.3.1. El artículo 139º inciso 3) de la Constitución Política del Perú establece que: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.” Al respecto este Tribunal, en más de una oportunidad, ha establecido que el derecho al debido proceso es aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, y supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.
- 4.3.2. A su vez, el artículo 22º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR dispone que: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. Y el artículo 31º de la referida norma legal establece que: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”.
- 4.3.3. Es por ello que habiéndose acreditado en autos que el actor era un trabajador con una relación laboral de naturaleza indeterminada, solamente podía ser despido conforme a lo señalado en el fundamento 4.3.2. *supra*, por lo que al no haber sido así la demandada ha vulnerado su derecho al debido proceso.
- 4.3.4. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de los derechos al trabajo y al debido proceso del actor, reconocidos en los artículos 22º y 139º de la Constitución; por lo que la demanda debe estimarse.
- 4.3.5. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, el Tribunal estima pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimativa.

En estos casos, la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7º del Código Procesal Constitucional dispone que “El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado”.

Con la opinión del procurador público, puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

5. Efectos de la sentencia

5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que Cofopri ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional.

5.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56° del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación del derecho al trabajo y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Cofopri) reponga a don Hipólito Chero Namuche como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.° y 59.° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BEAUMONT CALLIRGOS
MESÍA RAMÍREZ
ETO CRUZ

CARTA DE ACEPTACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 2020

Quien suscribe:

Haddad Juseff Chanamé Vásquez

Jefe del Consultorio Jurídico Chanamé & Asociados

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS OCULTOS PARA RECONOCER EL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO Y BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR.

Por el presente, la que suscribe Haddad Juseff Chanamé Vásquez, jefe del Consultorio Jurídico Chanamé & Asociados, AUTORIZO al alumno: Guerrero Bardales Luis Humberto, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO y autor del trabajo de investigación denominado: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS OCULTOS PARA RECONOCER EL VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO Y BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.




ABOGADO
Experto

Haddad Juseff Chanamé Vásquez

Jefe del Consultorio Jurídico Chanamé & Asociados