



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

**Relación entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los
contratos por locación de servicios, Huacho - 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Jara Gómez, Abner

Asesora

Dra.: Elsa Silva Castro

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Abner Jara Gómez	71553053	12/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Elsa Silva Castro	09907053	0000-0003-1616-8898
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Alberto Rojas Alvarado	08953616	0000-0002-6822-8402
María Rosario Meza Aguirre	17859377	0000-0003-3736-5903
Liubisa Jazminka Yong Becaj	15761281	0000-0002-5031-8346

RELACION ENTRE EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD Y LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS POR LOCACION DE SERVICIOS

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Submitted on 1689565478559 Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%

ASESOR Y TESISISTA



BACH.: JARA GÓMEZ ABNER

TESISTA



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FANSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
Dra. ELSA SILVIA CASTRO
DOCENTE DNU 615

DRA.: SILVA CASTRO ELSA

ASESORA

COMITÉ EVALUADOR

Dr.: ALBERTO ROJAS ALVARADO

PRESIDENTE

Mtra.: MARIA ROSARIO MEZA AGUIRRE

SECRETARIO

Mtra.: LIUBISA JAZMINKA YONG BECAJ

VOCAL

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y
proyecto de desarrollo de vida e intelectualidad

Jara Gómez Abner

DEDICATORIA

A mis progenitores y hermanos que me acompañan y apoyan en todo momento.

Jara Gómez Abner

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE TABLAS	xiii
ÍNDICE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPITULO I.	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1.Descripción realidad problemática	19
1.2. Formulación del problema	23
1.2.1. Problema general.	23
1.2.2. Problemas específicos.	23
1.3. Objetivos investigación.....	23
1.3.1. Objetivo general.	23
1.3.2. Objetivos específicos.	23
1.4. Justificación investigación	24
1.4.1.Práctica.	24
1.4.2.Tteórica.	24
1.4.3. Metodológica.	25
1.5. Delimitaciones del estudio	25

1.5.1. Espacial.-----	25
1.5.2. Temporal.-----	25
1.5.3. Temática.-----	25
1.6. Viabilidad del estudio-----	26
CAPITULO II.-----	27
MARCO TEÓRICO-----	27
2.1. Antecedentes investigación-----	27
2.1.1 Internacionales.-----	27
2.1.2 Nacionales.-----	28
2.2. Bases teóricas-----	29
2.2.1. Principio primacía de la realidad.-----	29
2.2.2 Desnaturalización contrato locación servicios.-----	39
2.3. Definición términos básicos-----	48
2.4. Bases filosóficas-----	50
2.5 Hipótesis de investigación-----	51
2.4.1. Hipótesis general.-----	51
2.4.2. Hipótesis específicas.-----	51
2.5. Operacionalización variables-----	52
CAPITULO III.-----	53
METODOLOGÍA-----	53
3.1. Diseño metodológico-----	53
3.1.1 Tipo .-----	53
3.1.2 Nivel .-----	53
3.1.3 Enfoque .-----	53
3.1.4 Diseño-----	53

3.2. Población y muestra-----	54
3.2.1. Población.-----	54
3.2.2. Muestra-----	54
3.3. Técnicas recolección datos-----	54
3.3.1 Técnicas a usar.-----	54
3.3.2 Descripción instrumentos.-----	55
3.4. Técnicas procedimiento información-----	56
CAPITULO IV.-----	57
RESULTADOS-----	57
4.1 Resultados descriptivos-----	57
4.1 Contrastación hipótesis-----	68
CAPÍTULO V:-----	73
DISCUSIÓN-----	73
5.1 Discusión de resultados-----	73
CAPÍTULO VI:-----	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES-----	75
6.1 Conclusiones-----	75
6.2 Recomendaciones-----	75
CAPITULO VII.-----	77
REFERENCIAS-----	77
7.1 Documentales-----	77
7.2 Bibliográficas-----	77
7.3 Hemerográficas-----	77
7.4 Electrónicas-----	80
ANEXOS-----	81

Cuestionario -----	81
Matriz de consistencia -----	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 -----	55
Tabla 2 -----	55
Tabla 3 -----	56
Tabla 4: -----	57
Tabla 5: -----	57
Tabla 6: -----	59
Tabla 7: -----	59
Tabla 8: -----	60
Tabla 9: -----	62
Tabla 10:-----	63
Tabla 11-----	64
Tabla 12:-----	65
Tabla 13:-----	65
Tabla 14:-----	67
Tabla 15:-----	68
Tabla 16:-----	69
Tabla 17:-----	70
Tabla 18:-----	70
Tabla 19:-----	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	57
Figura 2	58
Figura 3	59
Figura 4	60
Figura 5	61
Figura 6	62
Figura 7	63
Figura 8	64
Figura 9	65
Figura 10	66
Figura 11	67
Figura 12	68

RESUMEN

Objetivo general: Identificar relación existente entre principio primacía de la realidad y desnaturalización de contratos locación de servicios, Huacho-2022, **Técnicas e instrumentos:** Viene a ser una indagación cuantitativa, aplicada y correlacional, cuya muestra ha sido de 80 profesionales, **Resultados:** Acorde con la Tabla 16 y su correspondiente Figura 12 se exhibe que al momento de cuestionarles sobre si consideraban que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios se manifiesta por la aplicación del principio de primacía de la realidad, la cual fue respondida en el porcentaje siguiente: un 74% dijeron que así lo creen, un 14% quizás y un 12% no lo cree así; **Conclusiones:** existe relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022, debido a que, el Rho arrojó como coeficiente el valor de 0,904 con significancia de dos colas inferior a al valor 0,001.

Palabras clave: Desnaturalización, contrato laboral, contrato de locación de servicios, primacía de la realidad.

ABSTRACT

General objective: Identify the existing relationship between the primacy of reality principle and distortion of service location contracts, Huacho-2022, Techniques and instruments: It becomes a quantitative, applied and correlational inquiry, whose sample has been 80 professionals, Results: According With Table 16 and its corresponding Figure 12, it is shown that when questioned about whether they considered that the denaturalization of service lease contracts is manifested by the application of the principle of primacy of reality, which was answered in the following percentage : 74% said they believe so, 14% perhaps and 12% do not believe so; Conclusions: there is a significant relationship between the principle of the primacy of reality and the denaturation of service lease contracts, Huacho-2022, due to the fact that the Rho yielded a value of 0.904 as a coefficient with a two-tailed significance of less than value 0.001.

Keywords: Denaturalization, employment contract, service lease contract, primacy of reality.

INTRODUCCIÓN

La contratación laboral es trascendental para que entidades privadas como estatales puedan cumplir con sus finalidades de creación de riqueza. Empero, no todas las empresas contratan a todos los personales a través de contratos de trabajo, sino que para poder sustraerse de ciertas obligaciones laborales llegan a contratar a través de otras formas de contratación que no son los civiles.

En ese sentido, el contrato de locación de servicios – en adelante, C.L.S. - viene a ser un contrato no laboral mediante el cual las empresas contratan personales para que estos puedan realizar solamente algunas acciones, empero siendo dejados de lado por los empleadores, sin que por ello haya una subordinación del empleador.

Como el C.L.S. tiene una naturaleza civil no genera ningún beneficio laboral para los trabajadores. Por ello, las empresas se sustraen de poder realizar los pagos correspondientes. Empero, muchos de esos C.L.S. suelen ser simulados, que en la práctica los trabajadores están realizando labores de trabajo indeterminado al igual que los demás trabajadores, con lo cual, cuando aplica principio primacía de la realidad – en adelante, P.P.R. - lo que sucede es que el C.L.S. llega a desnaturalizarse.

En la sección que concierne al capítulo I se llega a desarrollar la problemática de la indagación, para que posterior a ello se plantee lo relacionado a los problemas de la investigación. Asimismo, se llega a plantear los objetivos a nivel general con sus específicos, así también se llega a realizar una delimitación de la investigación, desde diferentes perspectivas, como temática, especial, temporal y poblacional; asimismo, se plantea si la indagación es viable.

En la sección que concierne al capítulo II se desplegó todo lo vinculado al marco teórico, siendo desarrollado de manera amplia. Consideramos que este capítulo es uno de los más importantes, debido a que dentro de ella se aporta conocimientos ligados a las variables indagadas.

En la sección que concierne al capítulo III se plasmó el marco metodológico de la indagación, la misma que comienza haciéndose la definición del tipo de indagación, a su vez, el nivel de la investigación, lo relacionado al enfoque, su diseño, entre otros aspectos. Del mismo modo se redacta la delimitación de la población junto con la muestra.

En la sección que concierne al capítulo IV se llega a presentar resultados en tabulaciones y gráficos de acuerdo a la respuesta de los encuestados. También en esta sección se encuentra lo relacionado a la comprobación de los supuestos de indagación.

En la sección del capítulo V se realiza la discusión de los hallazgos conseguidos de la indagación. En ese sentido, los hallazgos de esta indagación son comparados con los que se obtuvieron en otras indagaciones constituidas por los trabajos precedentes.

En lo que respecta a la sección concerniente al apartado VI se presenta respectivas conclusiones juntamente con recomendaciones arribó producto de la realización de este trabajo de indagación.

En la sección concerniente al capítulo VII se llega a presentar cada una de las referencias empleadas para el despliegue de esta indagación.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción realidad problemática

La desnaturalización contratos por locación de servicios – en adelante, D.C.L.S. -, constituye un tema de conocimiento común y polémico en asuntos laborales; se relaciona con la defensa del derecho esencial al trabajo y reconoce la desnaturalización de los contratos de servicios; adicionalmente, debe considerarse que el enredo del asunto se origina principalmente en el reconocimiento y posterior verificación de dicha desnaturalización (donde en muchos casos los vínculos de trabajo se inician en un determinado tipo de contrato), así como en el hecho de que tal desnaturalización es muchas veces el primer paso en el desarrollo de un vínculo de trabajo siendo en la mayor parte de los sucesos, los contratos civiles, pero a medida que se realiza el trabajo, se transforman en un tipo de contrato diferente, que el empresario suele ocultar o distorsionar con el único fin de eludir sus obligaciones laborales en virtud de la modalidad contractual pertinente, es ahí, donde entra al detalle el P.P.R. para mostrar la realidad existente y la falta de coherencia entre el contrato y las actividades desarrolladas por el trabajador; dando a conocer el vínculo de régimen laboral. El P.P.R. establece que cuando existe una disconformidad o desacuerdo entre los sucesos y lo que consta en documentos o formalidades, siempre prevalecerá lo que realmente ocurrió. Este principio se basa en el principio protector del Derecho laboral y se aplica en cualquier circunstancia donde haya discrepancia entre lo que los individuos dicen que se genera y lo que realmente ocurre. Por ejemplo, la jurisprudencia utiliza con frecuencia este principio para determinar si una persona tiene derecho a una indemnización por los salarios dejados de percibir.

A nivel internacional, en ciertos informes pertenecientes a la Oficina Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe se ha señalado una preferencia legislativa por la contratación indefinida, reflejando históricamente la intención normal de quienes se obligan por pacto testamentario en materia laboral, en línea con el derecho laboral de la tradición continental europea. Dada la existencia y el aumento de denominaciones o términos utilizados para hacer referencia a un conjunto de derechos de tipo laboral consagrados en instrumentos y aquellas normativas de escenario internacional de derechos humanos, se deduce que los términos de tipo común más utilizados son "derechos laborales fundamentales", "derechos humanos fundamentales" o "derechos sociales fundamentales". Dado que se refieren a aspectos diversos y con frecuencia incompatibles de los derechos laborales sin hacer hincapié en las características particulares de los derechos en relación con el trabajo y los derechos humanos, el uso de esta terminología conduce en última instancia a una gran confusión.

Las necesidades básicas que debe satisfacer el Estado a través de los gobiernos de los distritos, provincias y regiones del Perú han crecido a la par del índice poblacional, requiriendo el empleo de trabajadores capacitados que puedan satisfacer las demandas. Ello requiere inevitablemente de mayores presupuestos para cubrir los costos sociales asociados a la contratación de talento humano para cubrir las áreas de labores, sean permanentes o temporales, independientemente de la modalidad de contratación; Sin embargo, esto no ocurre en este orden, sino que los administradores de las instituciones públicas, que carecen de planeación institucional, creen erróneamente que el Contrato de Arrendamiento de Servicios, siendo de naturaleza civil que no contempla el pago de prestaciones de tipo social en beneficio del colaborador, es la mejor forma de contratación para los servidores públicos, distorsionando la contratación de servidores públicos. La labor resulta ser la piedra angular del bienestar social y la manera en que cada miembro familiar encuentra su realización,

según nuestra Constitución de 1993. Además, especifica que nunca podrá menoscabarse el disfrute de los derechos respaldados por la nominada Carta Magna ni el valor y la dignidad de cada colaborador. El Estado peruano ha implementado una serie de iniciativas para mejorar la atención que brinda a sus ciudadanos, pero no han sido particularmente exitosas debido a que existe una alta demanda de servicios, lo que hace necesaria la contratación de más personal para lograr los objetivos planteados. Como consecuencia, cada año observamos que el responsable de la entidad solicita financiación adicional para la dotación de personal, y cuando esta petición no es concedida y no se satisface la necesidad de servicio, el gobierno recurre con frecuencia a medios legales. Existen contratos con una duración de solo días debido a que ciertamente dichos contratos parecen envolver un contexto perjudicial para el colaborador, ya que este labora un mes entero; no obstante, en la forma, dicho tipo de contrato civil se emplea con recurrencia y constantemente, por lo cual ha superado la misma norma. Los colaboradores que fueron contratados por locación de servicios desencadenan un ambiente parecido; los cuales admiten la insuficiente oportunidad de trabajo que se da en la sociedad de estos tiempos.

En Huacho, los C.L.S., como en muchas de las provincias y distritos de nuestro país son celebrados por las entes públicas como privadas, que desnaturalizan dicho contrato, toda vez que, por ejemplo, el municipio contrata personal para realizar una determinada actividad, siendo estas dirigidas, fiscalizadas y sancionadas en casos lo ameritaran, pero con un contrato civil, para este escenario el de locación de servicios, a pesar de existir una manifestación latente de un elemento eje del contrato de trabajo, el cual es la subordinación, desconociendo el vínculo laboral y privando a los trabajadores los derechos y beneficios de tipo social que les pertenece.

El problema de investigación radica principalmente en el constante quebrantamiento de los derechos de tipo laboral inexistentes en la D.C.L.S., toda vez que a pesar de realizar

las actividades de un contrato de trabajo no se le reconocen los beneficios sociales que estos brindan, puesto que se encuentran vinculados con un contrato civil. En ese sentido, el objetivo es demostrar que tanto las entidades públicas como las privadas están falseando el C.L.S., debido a que los prestadores de servicios se hallan inmersos en una subordinación, son remunerados, los servicios que prestan son de carácter personalísimo y, a pesar de que su contrato es por tiempo determinado, se renueva continuamente durante muchos meses o incluso años. También es importante señalar que actualmente los prestadores de servicios están obligados a registrar la hora de entrada y salida para confirmar que se ha cumplido la jornada de 8 horas y, en caso contrario, aplicar el descuento proporcionado, lo cual infaliblemente admite una injusticia desde por parte del empresario.

En consecuencia, la presente investigación pretende relacionar el P.P.R. con los C.L.S. desnaturalizables, con el propósito de establecer mecanismos que ayuden a reducir la alta tasa de vulneración de derechos laborales correspondientes a los colaboradores bajo un régimen de C.L.S. desnaturalizados; ello servirá como instrumento para que los colaboradores gocen de los beneficios sociales además de los derechos que acorde con la ley merecen; el problema a resolverse será la falta de aplicación del P.P.R., que a pesar de tener una presencia paralela al régimen laboral en general, no ha sido utilizada, plasmada y ejecutada de manera adecuada, toda vez que para demostrar el vínculo laboral es necesario una adecuada recopilación de pruebas que muchas veces son imposibles de recaudar, por tanto queda imposibilitado el trabajador de demostrar la desnaturalización de su contrato y el abuso que con el conlleva; la utilidad que promete brindar esta investigación está relacionada a disminuir la vulneración de los derechos laborales – en adelante, D.L. - que corresponden al trabajador, haciendo uso del P.P.R. para llegar a desnaturalizar los C.L.S. que en la mayoría de veces el empleador opta por un contrato civil donde desconoce los

derechos que acorde con la ley corresponde a los colaboradores, es así, que se disminuiría la falta de reconocimiento y vulneración de los D.L.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la manifestación de la subordinación en los contratos por locación de servicios?
- ¿Qué factores de relación genera los rasgos de laboralidad en caso de existir discrepancia en los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades del contrato por locación de servicios?
- ¿Cuál es la relación existente entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Identificar la relación existente entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Identificar la relación entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la manifestación de la subordinación en los contratos por locación de servicios.
- Identificar que, factores de relación generan los rasgos de laboralidad en caso de existir discrepancia en los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades del contrato por locación de servicios.

- Analizar la relación existente entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación práctica.

Esta indagación respalda dado que los trabajadores carecen de determinados derechos como consecuencia del fenómeno conocido como desnaturalización de los contratos civiles y como consecuencia de este, es necesario mejorar el marco jurídico de la normativa laboral para adecuarlo a la realidad social. El sujeto pasivo de esta situación es el trabajador; la indagación beneficiará a los colaboradores que se hayan laborando bajo un contrato civil (locación de servicio) desnaturalizado; los usuarios serán todos los colaboradores sujetos al régimen civil, pero con un contrato desnaturalizado; la propuesta de solución será la aplicación del P.P.R.; y ello se realizará, con la frecuente inserción, aplicación y ejecución del P.P.R. en los procesos laborales que impliquen el quebrantamiento de los derechos de tipo laboral de un colaborador perteneciente al régimen civil (C.L.S.) y se encuentren bajo la subordinación, esto es, sanción, fiscalización y dirección, asumida por los empleadores.

1.4.2. Justificación teórica.

Sustenta justificación de tipo teórica a razón de que en el transcurso de la indagación se fundamenta dogmáticamente las instituciones jurídicas del P.P.R., como también se estudia de manera detallada C.L.S.; en ese sentido, teóricamente se propone ideas que refuerzan la subsistencia de una posible desnaturalización de contratos civiles cuando se manifiestan los tres elementos del contrato laboral. En ese sentido, las instituciones jurídicas desarrolladas en amplitud, pueden servir de dogmática que puede ser consultada por

cualquier profesional del Derecho que tiene entre sus manos la posibilidad de solucionar un caso de dicha magnitud.

1.4.3. Justificación metodológica.

Esta indagación sustenta justificación de tipo metodológica debido a que empleará el enfoque cuantitativo, con tipo básica, correlacional su alcance y no experimental tendrá como diseño y acorde al tiempo será transversal; basándose en la lógica de un procedimiento de tipo deductivo para producir estadísticas; los datos se recogerán mediante un cuestionario de encuesta; y para examinar datos se desarrollará en el programa SPSS. Todo ello puede servir, en un futuro, como un prototipo o modelo de investigación para cuando se llegue a realizar otras investigaciones sobre dicho escenario.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Espacial.

Aunque la indagación tiene un enfoque nacional, su análisis particular se efectuó en Huacho, ciudad en el cual se realizó todas las acciones necesarias para su culminación.

1.5.2. Temporal.

En cuanto a esta delimitación, esta se realizó en el año 2022 y 2023.

1.5.3. Delimitación temática.

La presente indagación se ubica temáticamente en el Derecho Laboral, de las dos clasificaciones de esta rama en lo referido al derecho laboral individual perteneciente al sector privado. Ello es así porque la variable a medir y desarrollarse es lo referido al P.P.R. Del mismo modo, la investigación se realizará dentro del Derecho Civil y de las diversas ramas de las que dispone esta, se desarrollará en el Derecho de Contratos -contratos nominados-, dado que la otra variable a analizar es lo referido al contrato de locación de servicios.

1.6. Viabilidad del estudio

Del mismo modo, la indagación se completará dentro del plazo especificado en el proyecto de investigación, y ha sido viable ya que se dispuso de los recursos de tipo financiero, humano, económico, material, información y tiempo necesarios para llevarla a cabo.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Espín (2020) con su indagación efectuada en Quito, que titula “*Principio de primacía de la realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano*”, sustentada en la Universidad Central del Ecuador, en el que concluye: 1) Es necesario comprender que los principios del D.L. son trascendentales, e incluso se encuentran por encima de las normas establecidas a nivel normativo, por ello, los funcionarios deben de recurrir a estos principios con la finalidad de solucionar los casos que se manifiestan nivel fáctico; 2) Los principios reconocidos dentro del D.L. son de inmediata aplicación por lo que los funcionarios -sobre todos jueces-, deben de aplicarlo para que solucionen un caso; sobre todo cuando se encuentra en juego derechos constitucionales y laborales de los subordinados; 3) El P.P.R. no se haya reconocido a nivel normativo ni dogmático, lo cual implica un desconocimiento de los funcionarios como de los profesionales del Derecho.

También, Aldaz (2019) en su indagación realizada en Riobamba, titulada: “*Aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones de trabajo*”, sustentado en la Universidad Nacional de Chimborazo, en el que concluye: a) En el ordenamiento jurídico la Constitución Ecuatoriano no reconoce el P.P.R. dentro de los D.L., con los cuales cuenta el trabajador; empero, las legislaciones de Colombia y Venezuela sí lo reconocen de manera taxativa; b) Hay un desconocimiento de este principio por parte de los profesionales del Derecho; empero, hay una minoría que sí lo conoce y lo que hace es aplicarlo cuando hay una discordancia entre lo establecido a nivel de los pactos o convenios y lo que viene suscitándose en el entorno; c) Este principio debe de ser aplicado tanto en el Derecho Público como el Privado.

Álava (2019) en su tesis realizado en Guayaquil, titulado: “*El principio de primacía de la realidad frente a casos de simulación laboral como aparente contrato civil de prestación de servicios y sus implicaciones en el derecho procesal*”, presentado a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, concluyó: El estudio del P.P.R. hace determinar que esta institución tiene sus orígenes hace más de cuatro décadas, empero, aun así, se puede apreciar que los órganos jurisdiccionales no vienen aplicando de manera uniforme, con lo cual hacen evidenciar el amplio desconocimiento que tiene con respecto a este principio fundamental.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Gálvez (2021) con su indagación ejecutada en Pimentel, nominada : “*El principio de primarí de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad*”, presentado a la Universidad Señor de Sipán, arribó a las conclusiones siguientes: 1) Como primera conclusión se determina que los C.L.S. llegan a desnaturalizarse cuando hay la presencia de elementos laborales en el contenido del contrato; es decir, hay la presencia de elementos como subordinación, remuneración y prestación personal, en estos supuestos, el contrato civil llega a desnaturalizarse por la aplicación del .P.P.R.; 2) El P.P.R. tiene como finalidad resguardar los derechos del colaborador, para lo cual se cerciora de que entre lo pactado en los documentos y la realidad existe una adecuada coherencia, caso contrario el contrato formal quedará desnaturalizado por contravenir a la realidad.

Ciudad (2021) en su tesis realizado en Trujillo, titulado: “*Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización del contrato de locación de servicios, como percepción en los estudiantes de la Universidad César Vallejo de Trujillo – 2021*”, presentado a la Universidad César Vallejo, llegó a concluir señalando: a) Se ha podido apreciar que los alumnos tienen un desconocimiento sobre el denominado P.P.R.; lo cual,

implica solo un conocimiento del 54% de ellos; b) Del mismo modo, los estudiantes de la universidad mencionada también tienen desconocimiento de la D.C.L.S., el cual demuestra solo una percepción de conocimiento de un 46% de los estudiantes, lo cual implica un conocimiento con un análisis de coeficiencia de nivel bajo, lo cual es una preocupación porque este tipo de contratos suele utilizarse de manera amplia en las entidades estatales.

Saavedra (2020) en su tesis realizada en la Ciudad de Lima, titulada: “*Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud – 2018*”, presentado a la Universidad César Vallejo, en el que concluyó: 1) el PPR se aplica cuando los sucesos y el documento no se condicen, con lo cual se brinda una garantía al trabajador que ha tenido que recurrir al órgano jurisdiccional para buscar tutela jurisdiccional efectiva; 2) La celebración de C.L.S., en EsSalud perjudica ampliamente al locador, dado que este al no encontrarse dentro de una relación de tipo laboral no llega a percibir los beneficios laborales que por ley le corresponde, por lo que será necesario que se busque su desnaturalización a través de la aplicación del PPP.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Principio de la primacía de la realidad.

El Derecho Laboral, en contraste con distintas ramas del Derecho, no basa su análisis de laboralidad de ciertos contratos a aspectos formales; sino impone la idea de que entre una incoherencia entre lo que ocurre en la realidad y lo formalmente establecido, siempre debe de primar el primero. Es decir, lo ocurre en la realidad superaría a la ficción formalista que se ha determinado en documentos.

Dicha imposición principista no ha surgido por la simple decisión ni voluntad del legislador, sino ha surgido como consecuencia de proteger los derechos pertenecientes a los colaboradores; porque, es comprensible la disquisición que se da entre el empleador y el

trabajador, porque el primero de ellos siempre busca desligarse de los beneficios laborales del empleado, y el segundo, siempre busca generarse mayores beneficios en su favor.

La realidad jurídica siempre ha demostrado que, ciertos empresarios, -pertenecientes al sector privado-, suelen usar diferentes tipos de contratos con la finalidad de no laboralizar la relación con los trabajadores. Del mismo modo, el sector público que contrata bajo los parámetros del Decreto Legislativo 728, también suele usar otras alternativas de contratación aun cuando los trabajadores deben de pertenecer a este Decreto.

Ello se manifiesta así, porque cuando contratan por otras formas de contratación, los empleadores se van a sustraer reconocerles beneficios laborales, como las gratificaciones, asignaciones familiares, CTS, entre otros (Vallejo, 2018). Por dicha razón, el Derecho Laboral despliega sus efectos tuitivos en favor de los trabajadores, con la finalidad de poder brindarles una adecuada protección de los abusos que pueden llegar a sufrir de parte de sus empleadores; es decir, La legislación laboral ofrece más protección al empleado, ya que es la parte más vulnerable de la relación laboral. Es por ello, que a nivel dogmático suele considerarse a esta rama del Derecho tuitivo y protector de los trabajadores.

Lo señalado en los párrafos anteriores encuentra sustento en el PPP, el cual determina que, al instante de surgir una contradicción entre lo que pasa en la realidad y la formalidad contractual, siempre debe de prevalecer lo que ocurre en la realidad (Aguilar y Baltera, 2005). A través de este principio se puede evidenciar que la libertad contractual de las partes contratantes de la relación laboral no tiene mucha significancia, dado que, estos muchas veces pueden convenir que celebrarán un contrato civil, -locación de servicio-, empero, en la práctica se presencia que cuando el locatario cumple con su obligación, a través de su conducta evidencia que hay elementos del contrato laboral y ante ello, el Derecho Laboral entra a proteger los derechos del locatario, porque en realidad no está prestando un contrato de locación, sino está dentro de los parámetros del contrato de trabajo o contrato laboral.

2.2.1.1 Principios laborales y la primacía de la realidad: aspectos de precisión.

La concepción del Derecho moderno no solo conduce a concebir a esta ciencia como el conjunto de normas, sino también conduce a concebirlo aumentando a principios. Ello se explica que los cuerpos normativos regulan un título preliminar la misma que se encuentra compuesto por principios que orientan la correcta aplicación de las disposiciones normativas a casos en concreto.

Bajo esa premisa, el Derecho Laboral también cuenta con sus propios principios específicos, las mismas que orientan la correcta aplicación de las normas laborales. Por ello, a nivel de la doctrina internacional y nacional se ha determinado cinco principios fundamentales que deben de observarse obligatoriamente, -aunque dichos conjuntos no conducen a un sistema de *numerus clausus*, lo cierto es que en la hermenéutica jurídica suele recurrirse a ellas con la finalidad de poder adecuar el contenido de las disposiciones normativas a casos concretos que se suscitan (Torres, 2021). Aunque con ello no se quiere hegemonizar a estos principios sobre otros.

Por ello, nos parece oportuno desarrollar algunas ideas generales sobre los principios que motivan el Derecho Laboral, para posteriormente enfocarnos a desarrollar el PPR.

- **Principio protector**

El cual impone la idea de que cuando se presentan relaciones laborales, el Derecho Laboral siempre debe de priorizar la protección del empleado a consecuencia de que sus derechos no se vean trasgredidos. Adicional a ello, porque en las relaciones laborales la parte más débil siempre viene a ser el trabajador. Por ello, con mucha precisión Arévalo (2016) ha señalado que como parte más frágil de cualquier vínculo de tipo laboral, el subordinado necesita estar resguardado por la ley para evitar malos tratos por parte de su empleador. Como bien lo precisa el autor citado, entre la

trabajador y empleador, el que se encuentra en mayor desventaja es el trabajador, por ello las normas laborales deben de recurrir a amparar dicha situación de desventaja.

Por otro lado, este principio general laboral también se subdivide en tres sub principios, que para efectos de esta indagación como vamos a pasar a mencionarlos de manera enumerativa: a) *indubio pro operario*; b) Norma más favorable, c) La condición más beneficiosa.

- **Principio de igualdad**

Parte de la premisa general de que todos los trabajadores deben de encontrarse en la misma posición o postura y por ende no debe de haber ningún privilegio para otro si es que realiza las mismas acciones (Toyama y Vinatea, 2017). Este principio encuentra sustento jurídico y normativo en los instrumentos internacionales y las normas constitucionales e infra constitucionales, por ende, su reconocimiento exclusivamente no es en el ambiente donde se trabaja, sino que engloba todo el ordenamiento jurídico.

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

A través de este principio se ha establecido una restricción a la voluntad del trabajador en cuanto celebre actos jurídicos a través de los cuales llega a renunciar beneficios y derechos laborales. Es decir, Los trabajadores no pueden renegar de los derechos laborales que les garantiza la ley. Por ello, nos parece ilustrativa la definición que realiza Arévalo (2016) quien sostiene que, “El principio de irrenunciabilidad limita la libertad de la voluntad al negar legitimidad jurídica a cualquier actuación del trabajador que sugiera una renuncia a sus derechos laborales” (p. 96). En conclusión, ningún trabajador puede disponer libremente de sus derechos laborales a tal punto de renunciarlos.

- **Principio de continuidad**

Esta directriz establece que las prestaciones dentro de los contratos laborales no llegan a agotarse con un solo acto de realización, sino que la misma es de tracto sucesivo y ello implica que debe de existir un conjunto de labores que se deben de realizar. En ese sentido, su finalidad es la de preservar la vigencia de los contratos laborales; y, por ende, los trabajadores no deben de verse perjudicados.

- **Principio de primacía de la realidad**

Constituye uno de los principios de elevada invocación para poder desnaturalizar los contratos que no sean laborales, viene a ser este. Dado que llega a establecer que cuando haya una incoherencia o discrepancia entre lo que viene ocurriendo en la realidad y los establecido en el contrato, siempre debe de priorizarse a lo que viene suscitando en la realidad (Barahona, 2011). Ello, porque los contratos laborales siempre suelen contar con 3 elementos elementales, a saber: subordinación, remuneración y la prestación de servicios. Si se presentan estos elementos, por más que el contrato señale que es de otra índole, la misma debe de ser catalogada como un contrato laboral.

Los principios desarrollados en los acápite anteriores son los más usados y aceptados tanto a nivel dogmático y jurisprudencial. Empero, con ello no se determina que vienen a ser los únicos, sino simplemente se señala que vienen a ser los más usados. Aunque hay otros principios como la buena fe, la no discriminación, entre otros, dado que el sistema de principios pertenece a uno de *numerus apertus*.

2.2.1.2 Definición de la primacía de la realidad.

Dicho principio ha sido desplegado extensamente tanto por la doctrina como por la jurisprudencia ordinaria como por el Tribunal Constitucional -en adelante TC-. Por ello, nos parece adecuado realizar algunas referencias a lo señalado por los autores para posteriormente pasar a formular nuestra definición.

En ese sentido, a nivel dogmático Arévalo (2016) al definir este principio ha señalado lo siguiente: “Esta norma establece que, en caso de conflicto entre los hechos y los documentos o acuerdos, siempre deben prevalecer los hechos” (p. 101). Como bien lo precisa el autor, de acuerdo a este principio, siempre debe de prevalecer lo que ocurre en la realidad, no debe de tomarse en consideración lo que se ha establecido a nivel de los documentos.

Por otro lado, Anacleto (2015) ha señalado que, “las relaciones laborales no llegan a encontrar su finalidad en base a lo que han pactado las partes, sino de acuerdo a lo que sucede en la realidad” (p. 84). Nos parece precisa la definición que brinda este autor, dado que este principio limita las decisiones de las partes del vínculo de tipo laboral, porque su vínculo no se encuentra en base a lo que ellos en realidad han manifestado, sino lo que sucede en la realidad; empero, dicha precisión no es ilógico mucho menos contradictorio, toda vez que el empleador puede contratar a través de un tipo de contrato cuando en realidad la misma contiene elementos del contrato laboral. Adicional a ello, si existen otro tipo de contratos estos normalmente pueden conseguir sus fines si es que respetan la esencia del contrato que han pactado.

Por su parte, Toyama (2015) al desarrollar este principio, ha señalado que, “El primero debe prevalecer siempre cuando exista un conflicto entre lo que ocurre realmente y lo que se declara en los documentos o acuerdos firmados por las partes” (p. 102). Tal y como se exhibe, el autor indicado refiere a la posible discrepancia entre lo que acontece en la realidad y el contenido de los documentos , para que se priorice lo real y no lo formal.

Una vez analizado la definición de los doctrinarios, por nuestra parte podemos sostener que este principio busca priorizar lo que efectivamente acontece en la realidad sobre lo establecido o estipulado en los documentos por parte de los sujetos que componen la relación laboral.

2.2.1.3 Primacía de la realidad y su función antifraude.

El principio por excelencia que busca los contratos fraudulentos donde se ha determinado un tipo de acuerdo, empero en la realidad se manifiesta otra, viene a ser la primacía de la realidad. En palabras de Anacleto (2015) ningún otro principio del Derecho de Trabajo posee en la función cumplida un vínculo tan directo y expreso con la lucha en contra de las acciones fraudulentas. Es decir, la primacía de la realidad busca luchar contra los fraudes contractuales.

Aunque a nivel de la legislación nacional existen normativas destinados a sacar a relucir contratos fraudulentos; empero, cuando dichas disposiciones llegan a fallar, la primacía de la realidad cumple su función de desvirtuar los contratos fraudulentos. Acorde con la libertad contractual bajo los parámetros del Derecho, las personas pueden elegir con quién contratar y la forma del contrato, pero dichas contrataciones deben de ser cumplidas al pie de la letra. No es posible contratar vía locación de servicios para que en la prestación de servicios efectiva o materializada se haga labores con contenido laboral.

Si es que se presentan dichos supuestos, el principio en comentario cumple la finalidad de desnaturalizar el contrato y constituir un contrato laboral la misma que llegará a generar beneficios en favor del trabajador. Por dicha razón, se ha considerado a este principio como aquel que tiene la función antifraude.

En la actualidad existe una masiva contratación a los márgenes de la normatividad laboral, tanto a nivel de entidades públicas como a través de empresas pertenecientes al sector privado. Se evidencia que contratan a través de otro tipo de contratos, con la única finalidad de sustraerse de sus obligaciones laborales.

Dichas acciones son evidentemente prácticas fraudulentas. Ante ello, la primacía de la realidad cumple una finalidad fundamental: la de desnaturalizar dichos contratos (Jara, 2022). Para su aplicación lo que se analiza es que lleguen a confluir los elementos ejes del

contrato laboral. Si se evidencia ello, a través de materiales probatorios, el contrato no laboral llega a laborizarse y a consecuencia de ello, el trabajador se hace acreedor de todos los beneficios laborales y sociales que no se le han reconocido por estar inmerso en otro tipo de contrato no laboral.

Por otro lado, debemos de precisar que las entidades estatales, como las Municipalidades, Gobiernos Regionales, Ministerios, entre otras entidades, son las que llegan a contratar a través de otras formas de contratación fuera de lo laboral. Una de las contrataciones es el de locación de servicios, la misma que elimina la subordinación existente entre empleador y trabajador (Meléndez, 2019). Empero, en la realidad se suele advertir que el trabajador cuenta con un horario establecido, cumple las mismas funciones que los demás trabajadores que sí efectivamente se encuentran prestando servicios vía contrato laboral, le respetan a sus superiores, cumplen mandatos, entre otras funciones que evidencian la presencia del elemento de subordinación, lo cual diferencia entre contratos laborales y de locación de servicios, dado que estos último no tienen dicho elemento.

Frente a dicha prácticas, la única alternativa es que, se aplique el PPR, con la finalidad de poder desvirtuar el contrato que han llegado a firmar tanto el colaborador como el que lo emplea, para que el colaborador pase a brindar los servicios personales a través del contrato laboral.

2.2.1.4 Principio de primacía de la realidad a nivel jurisprudencial.

Hemos venido sosteniendo que la primacía de la realidad en tanto principio configurador de contratos laborales no solo ha sido desarrollada a través de la doctrina, sino también a través de la jurisprudencia nacional. Por ello, en los siguientes apartados vamos a analizar algunas sentencias emitidas por el TC, los cuales vienen a ser los siguientes:

- **STC EXP N° 0666-2004-PA/TC**

Aquí el TC aplicó el PPR para que pueda determinar la esencial laboral del contrato a través del cual la demandante había prestado sus servicios. Para que se aplique dicho principio, fue fundamental que se demuestre ello a través de elementos probatorios como las boletas de pago, el contrato mismo, el horario de entrada y salida al centro de trabajo. Por ello, los magistrados del TC resolvieron dándole la razón a la demandante.

- **STC EXP N° 04814-2005-PA/TC**

En esta sentencia, los magistrados hicieron un poco de pedagogía con la finalidad de conceptualizar lo que se debe de entender por PPR. En ese sentido, señalaron que parte de una premisa en el cual existe un contrato o un acuerdo entre las partes para que uno de ellos -trabajador-, llegue a prestar sus servicios en favor del otro; empero, en la realidad no llega a efectivizarse dicho contrato, dado que sus efectos no se manifiestan de manera real, porque al momento de la prestación se manifiestan los elementos ejes del contrato laboral. Ante dicha situación, a través del P.P.R., debe de valorarse y hacer prevalecer lo que en la realidad se viene manifestando.

- **STC EXP N° 04877-2005-PA/TC**

Aquí, se analizó un despido arbitrario. Los hechos se dieron cuando el demandante había firmado un C.L.S.; empero, cuando prestó los servicios lo hizo personalmente, subordinado y remunerado; con lo cual, se determinó que en la realidad estaba prestando servicios personales bajo los parámetros del D.L. Ante dicha situación, al concluir el C.L.S., el trabajador había sido despedido, por lo que cuando se llegó a demostrar que los servicios se prestaron bajo un contrato de trabajo, por ende el despido se constituyó en arbitrario. En ese sentido, el T.C., aplicó el P.P.R., dado que

el C.L.S., no estaba desplegando sus efectos directos, sino simplemente era un maquillaje.

- **STC EXP N° 0457-2006-PA/TC**

La demanda que originó esta sentencia ha sido uno de carácter conjunto; es decir, lo plantearon varias personas; con lo cual se manifestó una acumulación subjetiva originaria. Empero, el meollo del asunto fue que la empresa y los trabajadores, habían prestado sus servicios a través del C.L.S. Pero, cuando se prestó los servicios, lo cierto era que lo hacían de manera personal, de manera dependiente y subordinada por lo cual llegaban a recibir una retribución económica (remuneración); con lo cual, debido a la aplicación del P.P.R., se desnaturalizó el C.L.S., y se transformó el contrato civil en contrato laboral y de carácter indefinido, por lo que los trabajadores no podían ser despedidos sin que haya una causa objetiva determinada por la ley; por dicha razón, cuando estos fueron despedidos, por la supuesta extinción del contrato civil, lo que en realidad estaba pasando era que estaban siendo despedidos de manera arbitraria, lo cual ameritaba una sanción pecuniaria -indemnización-, o la reposición laboral.

Como se puede apreciar, el P.P.R., ha sido desarrollado de manera amplia por el T.C. En algunos casos no ha sido necesario determinar el contenido de este principio; mientras que, en otros, se han visto con la imperiosa necesidad de poder desarrollar el contenido de dicho principio.

2.2.1.5 Primacía de la realidad y desnaturalización de contratos no laborales.

Nuestra legislación ha previsto los supuestos a través de los cuales ciertos acuerdos o instituciones pueden ser considerados como de índole laboral, aunque estos se han denominado bajo otro *nomen iuris*. Empero, también existen otros supuestos procedimentales a través de los cuales se puede conseguir que ciertos convenios que no

tienen naturaleza laboral pueden llegar a considerarse de esta naturaleza. En el primero de ellos, nos estamos refiriendo a la desnaturalización del contrato; mientras que, en el segundo estamos haciendo referencia a la primacía de la realidad.

En ese sentido, desde una primera óptica podemos encontrar dos diferentes instituciones. La desnaturalización de los contratos y los PPR son muy diferentes entre sí (Díaz, 2012). Por ejemplo, la normatividad ha establecido que cuando los supuestos contratos de formación laboral no se han inscrito de acuerdo a lo que dispone la normatividad y no se evidencian actos de acuerdo a la ley laboral especial, el contrato evidenciará una relación laboral y por ende nos encontraremos en una situación de desnaturalización laboral. Del mismo modo, la normatividad ha determinado que cuando se no existe un procedimiento adecuado para inscribir los denominados contratos de intermediación laboral, las consecuencias directas vendrían a ser una desnaturalización del contrato intermediario, con lo cual, los contratos conseguirían una característica de ser indefinidos o indeterminados en su aspecto laboral, con lo cual, los trabajadores conseguirían estabilidad laboral.

Por otro lado, el PPR implica que cuando existe un desacuerdo sustancial entre lo acordado y lo que genera el cumplimiento de dicho pacto, siempre debe de primar lo que pasa en lo fáctico. En ese sentido, si se firma un contrato diferente al de trabajo, su cumplimiento también implicará lo mismo. Es necesario prescindir de los componentes fundamentales del contrato de trabajo, que serían el prestar un servicio de manera personal, estar bajo subordinación y ser retribuido.

2.2.2 Desnaturalización del contrato de locación de servicios.

Está demás señalar que nuestro sistema jurídico tiene influencias del sistema continental, lo cual implica que nos basamos en un sistema legalista. Del mismo modo, nuestro sistema civil determina como regla general el sistema consensual, la misma que establece la libertad de formas al momento de contratar; he ahí la esencia de la existencia

del principio dispositivo, el misma que faculta a los contratantes a determinar el contenido de sus contratos; claro está, sin alejarse de los parámetros de la normatividad contractual.

En ese sentido, nuestro sistema civil permite que a través de uno de sus contratos nominados se pueda contratar la prestación de servicios. Esto es que posibilita que por medio del C.L.S., se puede contratar a un individuo, para que este pueda prestar servicios sin someterse a la voluntad de la persona en favor del cual prestará sus servicios.

Acorde con el Código Civil en su artículo 1764° regula este tipo de contrato nominativo, la misma que señala que, a través de este contrato, el locador llega a obligarse a cumplir una prestación, sin estar por ello subordinado. Es decir, en líneas generales, el componente de subordinación se elimina de la estructura del contrato de arrendamiento de servicios; dado que solo ha sido diseñado para que una persona preste sus servicios sin encontrarse bajo la supervisión de otra persona.

En ese sentido, la finalidad que persigue este contrato es que una persona natural pueda cumplir con prestar servicios a otro, sin encontrarse bajo su dependencia. La prestación que realiza deberá de ser remunerado. Con ello se configura dos elementos insoslayables, los cuales vienen a ser los servicios prestados a título personal, aunque puede valerse de apoyo; y la remuneración.

2.2.2.1 Definición del contrato de locación de servicios, objeto y sus características.

El C.L.S. es un contrato de tipo civil a través del cual, el locatario se exige a cumplir con una obligación -prestación de hacer-, para favorecer a la persona que lo contrató sin estar bajo su dependencia. En ese sentido, el locador se obliga a cumplir con una obligación de prestar servicios de manera personal, por lo cual será remunerado de manera dineraria.

Haciendo precisiones sobre el objeto de este contrato civil, vamos a empezar señalando que su finalidad próxima es la de hacer cumplir una obligación con contenido de

hacer o de no hacer. No cabe la posibilidad de que el locador se obligue a realizar una conducta de dar, a través del C.L.S.

Empero, dicha obligación tendrá que analizarse de acuerdo al panorama contractual; porque el locador muy bien puede obligarse de una obligación de resultados; como también, puede obligarse de una obligación de medios, en cada uno de ellos, las prestaciones a realizar serán diferentes. Aunque se debe de precisar que las únicas formas de la prestación vendrían a ser las de hacer y no hacer. En ese entender de ideas, muy bien se puede pactar que el locador vía abstención puede generar un resultado -prestación de no hacer-, como también a través de una conducta específica puede conseguir un resultado -prestación de hacer-, y ello dependerá si el contrato que se celebra es de medios o resultados y cuál es la finalidad concreta del contrato.

Por otro lado, con respecto a sus características, a nivel de la doctrina nacional se estableció lo siguiente:

- **Nominado**

Una de sus características es que es un contrato nominado, dado que en la actualidad y bajo la vigencia del presente Código Civil cuenta con una nomenclatura propia que lo diferencia de los demás tipos de contratos. A nivel doctrinario, Castillo (2021) señala que recién a través del Código Civil del 1936 se llegó a regular de manera independiente a este contrato y su sucesor del año 1984, vigente hasta ahora, lo ha regulado bajo dicha nomenclatura.

- **Típico**

Es un contrato típico, dado que su contenido y estructura está regularizada en el Código Civil del año 1984. La locación de servicios se encuentra regulado a partir del artículo 1764°.

- **Simple**

Es un contrato que no genera una complejidad en cuanto a su configuración. Es simple porque también crea una relación jurídica sin complejidad.

- **Principal**

Es un contrato que no depende de la configuración de otros contratos; por ende, también cuenta con sus propias características.

- **Consensual**

Su configuración no amerita de la celebración de contratos formales. Es decir, es un contrato que solo puede configurarse con la simple manifestación de la voluntad de ambos contratantes, sin que siquiera se redacte un contrato de manera física.

- **De tracto sucesivo**

La prestación que se realiza en cumplimiento de este contrato no suele manifestarse solo con uno, sino existe una suerte de continuidad.

- **Sinalagmático**

Es de carácter sinalagmático por el hecho de que el contrato genera obligaciones tanto para el locador y el locatario. El locador deberá de cumplir con la obligación de hacer; mientras que el locatario deberá de cumplir con el pago de las remuneraciones por las prestaciones que le están haciendo en su favor.

- **Conmutativo**

El C.L.S., también es conmutativo, y ello implica que hay la presencia de una prestación establecida con anterioridad. Asimismo, la prestación se encuentra establecida antes de la celebración del contrato.

2.2.2.2 Elementos del contrato de locación de servicios.

Hemos señalado que el artículo 1764° concerniente al Código Civil regula los contratos de arrendamiento de servicios. Y, en dicho artículo se puede encontrar sus

elementos configuradores que lo diferencian de otros contratos también típicos que se encuentran regulados en normas especiales como el Código Civil.

En ese sentido, haciendo hermenéutica, podemos encontrar que los elementos configuradores de este contrato vienen a ser los siguientes:

- **Prestación de servicios**

Este elemento se encuentra regulado en el artículo en mención. La misma que puede ser entendida como acción humana realizada por el locador. Es decir, el locador deberá de realizar ciertas conductas de manera personal a efectos de poder cumplir con su obligación pactada. La normatividad civil permite que el locador se pueda valer de las acciones de otras personas. El artículo 1766° del Código Civil aborda esta cuestión. Hay que precisar que valerse de las labores de otras personas siempre deberán de realizarse bajo la dirección y supervisión del locador; no es admisible que el locador pueda sustraerse de las obligaciones prestacionales poniendo a otro en su lugar. Lo que permite la normatividad es solo que se apoye, no que se sustraiga de su obligación.

- **Remuneración**

Otro de los elementos con los cuales cuenta este contrato típico es que las prestaciones personales deberán de ser remunerados. No hay la posibilidad de que la prestación sea de carácter gratuito. La remuneración, deberá de ser entendida como la retribución que le hacen a las personas que llegan a prestar sus servicios personales.

Estos son los elementos configurativos con los cuales cuenta el CLS, los cuales permiten desligarse o diferenciarse de otro tipo de contratos existentes tanto a nivel del Código Civil como otro tipo de contratación.

2.2.2.3 Locación de servicios y el contrato de trabajo: diferencias y similitudes.

Es sabido que por medio del CLS el locador tiene como finalidad cumplir con las prestaciones que se ha obligado sin estar dependiendo en ningún sentido por parte del locatario (Arteaga, 2021). Es una alternativa de contratación al contrato laboral, siempre y cuando no se quiere subordinar al trabajador. Su finalidad es la de hacerse de los servicios de ciertas personas, sin que se genere ningún beneficio laboral, solamente llega a remunerarse por las prestaciones realizadas en favor del locatario y en cumplimiento de las prestaciones obligadas.

Por otro lado, El contrato laboral es una manifestación de la voluntad del empleado y del empresario., en donde el primero de ellos ofrecer realizar un conjunto de prestaciones personales de servicios en favor del segundo, bajo su subordinación y dependencia; y, el segundo, -empleador-, se obliga a remunerar por las prestaciones en su favor; donde las prestaciones muy bien pueden ser de manera monetaria como también pueden ser a través de especies.

Aunque a primera vista parecen tener similitudes, lo cierto es que entre ambos tipos de contratos existe un elemento diferenciador. Por ello vamos a analizar los elementos comunes y el elemento diferenciador entre ambos contratos.

- **Prestación de servicios**

Tanto en los C.L.S. al igual que en los contratos laborales, el trabajador deberá de prestar servicios de manera personal. Asimismo, en ambos contratos pueden valerse del apoyo de otras personas.

- **Remuneración**

En ambos contratos también existe la remuneración. Tanto el trabajador como el locador reciben una remuneración por las prestaciones de servicios que realizan en favor de su empleador y del locatario.

Hasta ahí, los elementos concernientes a un contrato de servicios y de uno de trabajo son similares. Empero, el punto medular de las diferencias suele manifestarse en el siguiente elemento. La misma que sirve incluso para poder desnaturalizar el contrato vía principio primacía de la realidad.

- **Subordinación**

Este elemento debe de ser entendida como el vínculo asimétrico entre el contratante y el colaborador. Por este elemento, el empleador cuenta con poder de decisión a través del cual orienta al trabajador la forma a través del cual debe de prestar los servicios en su favor. A nivel de la doctrina, Arévalo (2016) aseveró que subordinación alude a aquella obligación por parte del colaborador de entregar su fuerza de labor a disposición del empresario que lo contrató de modo que éste pueda controlarlo acorde a lo que se estipuló, la ley, la costumbre o un convenio colectivo. Es decir, la subordinación posibilita al empleador a dirigir el desarrollo de las prestaciones por parte del empleador.

Este elemento suele manifestarse a través de tres sub elementos, los cuales vienen a ser los siguientes:

- ✓ **Poder de dirección**

Elemento a través del cual, el empleador determina cuales son las acciones que debe de realiza el trabajador.

✓ **Poder de fiscalización**

Facultad con el cual cuenta el empleador de poder controlar la manera el colaborador presta sus servicios.

✓ **Poder disciplinario**

Potestad a través del cual, el empleador puede disciplinar o sancionar a su trabajador.

El elemento de subordinación es el que se encuentra ausente en los C.L.S. El único contrato en el que aparece este elemento configurador o esencial viene a ser en el contrato de trabajo o contrato laboral.

2.2.2.4 Contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad.

En párrafos que anteceden hemos mencionado que el C.L.S., es aquel de índole laboral, la misma que para su configuración requiere, obligatoriamente, que haya una confluencia del elemento remuneración; además, de la prestación de servicios (Cerna y Luyo, 2021). Por nada puede manifestarse la subordinación.

Ahora bien, ¿qué pasaría si una empresa o una entidad estatal contrata el servicio de un individuo vía C.L.S., empero, el impone un horario de entrada y salida, le supervisa las formas de prestación de servicios, le direcciona sobre las cosas que debe de realizar y otros elementos más?; pues pasaría que en la realidad se está manifestando una materialización diferente a lo establecido por la normatividad pertinente; en ese sentido, el locador puede demandar que se aplique el PPR a efectos de que el contrato se desnaturalice y adquiera estabilidad laboral.

Aunque las partes del vínculo de trabajo han pactado que el contrato a través del cual uno de ellos debe de prestar servicios es vía locación de servicios, lo cierto resulta que en el

ámbito fáctico el contrato no está desplegando sus efectos, sino, está incluyendo un elemento propio del contrato laboral.

Ante dicha situación, es aplicable el PPR con la finalidad de desnaturalizar el contrato de locación. La aplicación del PPR será posible dado que existe una clara contradicción entre lo que se ha establecido voluntariamente -contrato de locación-, y lo que está pasando en la realidad fáctica (Flores, 2018).

2.2.2.5 Posición del autor: aspectos argumentativos.

En la legislación nacional el principio protector determina que dentro de la relación laboral la parte que debe de ser protegido con mayor amplitud debe de ser el trabajador, dado que este es el sujeto con menores posibilidades de negociación. Por ello, muchas veces este llega a firmar contratos de otra naturaleza al laboral.

Muchas veces, cuando el empleado debería haber firmado un contrato laboral, el empresario le obliga a firmar un contrato de servicios para aprovecharse de su necesidad de mano de obra. Empero, cuando las prestaciones empiezan a materializarse surgen los problemas, porque el empleador siempre quiere imponer su poder, con lo cual hace uso de la subordinación.

Cuando se presenta dicha situación, al ser la subordinación un componente exclusivo del contrato laboral, el contrato de servicios pierde su naturaleza esencial. Tal disquisición otorga al trabajador el derecho a demandar la declaración para que se anule el contrato haciendo uso del P.P.R.; porque, el C.L.S., precisa que no habrá ningún elemento de subordinación; mientras, que en la realidad se viene manifestando un contrato laboral con todos sus elementos esenciales.

Como precisamos que el contrato laboral tiene como finalidad brindarles beneficios laborales a los trabajadores, esto se puede conseguir aplicando las normas pertinentes como también se puede conseguir haciendo uso de principios como el P.P.R.

Pero, para que sea posible manifestar que se da una D.C.L.S., porque no hay coherencia entre el contrato y lo que sucede en la realidad, será necesario contar con un acervo probatorio. La misma que podrá ser aportada por el trabajador, como también podrá ser aportada por el empleador.

Empero, el P.P.R., juega un papel crucial en el resguardo de los derechos de índole laboral, porque gracias a dicho principio se puede fortalecer los beneficios de cada colaborador. Aunque se llega a limitar lo relacionado a la libertad contractual, los derechos laborales deben de primar sobre criterios formales que se ha determinado a través de los contratos.

En conclusión, es pertinente analizar los casos en concreto donde sea ha manifestado la celebración de C.L.S. Asimismo, cerciorarse si lo que se dice a nivel documental -cuando se celebró el contrato-, guarda relación o coherencia con lo que viene sucediendo en la realidad; Considerando que el P.P.R. implica que un contrato de prestación de servicios debe convertirse en un contrato laboral si concurren fácticamente todos los componentes de un contrato laboral.

2.3. Definición de términos básicos

- **Contrato laboral**

Acuerdo de voluntades de dos personas a través del cual uno de ellos -trabajador-, se constriñe a realizar prestaciones de servicios en favor del otro -empleador-, para que reciba una remuneración por dichas prestaciones.

- **De tracto sucesivo**

Característica de contrato laboral y del CLS que implica que las prestaciones no solo se prestan en un determinado tiempo, sino de manera reiterada.

- **Desnaturalización laboral**

Institución jurídica de índole laboral, a través del cual ciertas instituciones o ciertos contratos llegan a configurarse como laborales.

- **Empleador**

Sujeto relación laboral situación de ventaja y es el encargado de remunerar al trabajador, dado que este realiza un conjunto de prestaciones en su favor.

- **Locación de servicios**

Contrato de índole civil donde el locador llega a obligarse a realizar un conjunto de prestaciones en favor del locatario, sin encontrarse en subordinación.

- **Primacía de la realidad**

Principio laboral cuya premisa es que cuando haya incoherencia entre lo pactado por las partes y lo que ocurre en la realidad, debe primar el segundo.

- **Remuneración**

Retribución que recibe el trabajador por las prestaciones que ha realizado, pudiendo ser en dinero o especies.

- **Sinalagmático**

Característica del C.L.S, la cual implica que entre las dos posiciones existen obligaciones cruzadas. El trabajador debe de cumplir con sus obligaciones de prestación, mientras empleador debe cumplir obligación remunerativa.

- **Subordinación**

Elemento fundamental del contrato laboral que privilegia al empleador para que este pueda direccionar las prestaciones del trabajador. Asimismo, a través de este elemento el empleador puede disciplinar al trabajador. Es el elemento que distingue a otros tipos de contratos.

- **Trabajador**

Uno de los individuos que componen el vínculo de labor. Es el encargado de brindar las prestaciones personales en favor del empleador. Es el beneficiado con los derechos laborales. Sujeto si mayor poder del vínculo de trabajo.

- **Trabajo**

Acción humana a por medio del cual se persigue crear riqueza. Es el elemento protegido por el Derecho Laboral.

2.4. Bases filosóficas

La presente investigación tiene relación con la denominada filosofía jurídica naturalista y positivista. Con el primero de ellos porque los derechos laborales son de índole humano y el Estado solamente se ha encargado de protegerlo a través de la regulación de normas explícitas tanto a nivel constitucional como legal.

Por otro lado, también tiene relación con el positivismo jurídico, dado que esta rama de la filosofía jurídica determina que el Derecho se encuentra compuesto exclusivamente por normas jurídicas, el cual implica la ausencia de elementos políticos, religiosos y sobre todo morales o éticos. Empero, como el contrato de trabajo y los beneficios laborales enmarcados a nivel constitucional, legales, esta rama del Derecho también guarda relación con nuestra investigación.

Asimismo, debemos de sostener que la investigación también guarda relación con la filosofía jurídica racionalista y valorativa, como versa sobre derechos labores que se puede obtener desnaturalizando contratos de índole civil. En ese sentido, la línea de la investigación encuentra sustento en dichas posiciones de la filosofía del Derecho.

2.5 Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022.

2.4.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la manifestación de la subordinación en los contratos por locación de servicios.
- Existe relación significativa entre los rasgos de laboralidad en caso de existir discrepancia en los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades del contrato por locación de servicios.
- La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo se relaciona directamente con los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados.

2.5. Operacionalización de las variables

VARIABLE (S)		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INST. DE RECOLECCIÓN	
Existe relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022.	Variable X: Principio de la primacía de la realidad	Hace referencia que en circunstancia de discordancia entre lo que ocurre durante lo ejercido y lo que se estipula en los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que acontece en el ámbito de los sucesos (Plà , 2021).	Principio que posibilita su aplicación ante casos de diferencia entre lo que ocurre en la realidad y lo formalmente establecido, con lo cual se busca la acreditación de una relación de índole laboral.	Aplicación	1. Estabilidad laboral 2. Derechos laborales	1 2	Encuesta	
				Discrepancia	1. Hechos reales 2. Contradicción	3 4		
				Acreditación	1. Funciones establecidas 2. Oneroso	5 6		
	Variable Y: Desnaturalización de los contratos por locación de servicios	Se considera desnaturalización el hecho de que el contrato de trabajo no reúna los requisitos formales o que, por sus términos, no mantenga las características del subtipo de contrato al que supuestamente corresponde. (Artega, 2021, págs. 55-56)	Contratos que llegan a perder su esencia civil porque se manifiesta la subordinación y con ello se eliminan las formalidades con la propósito de examinar a los trabajadores sus derechos laborales.	Subordinación	1. Dirección 2. Fiscalización	7 8 9		Encuesta
				Formalidades	1. Jornada laboral 2. Servicio específico	10 11		
				Derechos laborales	1. Generales 2. Especiales	12		

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

La indagación ha sido aplicada, porque esta surge del análisis de los casos en concreto, es decir, como las entidades estatales y privadas suelen contratar vía CLS con el propósito de sustraerse de sus obligaciones laborales, lo que se hará en la investigación es analizar cuando nos encontramos en supuestos de desnaturalización del contrato. En ese sentido no solo nos enfocaremos a realizar un análisis de la dogmática laboral, sino se propondrá darle solución a dicha problemática.

3.1.2 Nivel

Indagación correlacional persiguió hallar el nivel de asociación que se genera entre una variable y la otra. Sobre nivel de investigación, Ramírez (2016) ha señalado que, persigue precisar el nivel de vínculo entre 2 variables.

3.1.3 Enfoque

Indagación enmarcada en lo cuantitativo, pues siguió una secuencia cronológica y se desarrolló sin saltarse etapas; del mismo modo, fue cuantitativo por el hecho de que los resultados se exhibieron mediante tablas con sus concernientes figuras; es decir, a través de criterios estadísticos.

3.1.4 Diseño

No experimental de indagación rigurosa, puesto que el indagador no ejecutó manipulación alguna sobre las variables. Asimismo, fue de corte transversal o transeccional, toda vez que el investigador hizo análisis de la población en un solo momento. Es decir, se recopilará información solamente en un determinado momento y no en muchos.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

En esta indagación conjunto individuos fue integrado por 1267 abogados que figuraron como colegiados y habilitados por el colegio que les compete situado en Huaura,

3.2.2. Muestra

Se trabajó con el muestreo probabilístico nominado aleatorio simple, para lo cual se requirió de la fórmula que se indica a continuación.

Formula para encontrar el tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

En el cual:

n = simbolizó el tamaño muestral = desconocido

N = simbolizó el tamaño poblacional = 1267

Z = representó el nivel de confianza siendo para 95 % = 1.96

E = simbolizó el error de muestra, estos es 10 % = 0.1

p = representó la probabilidad de acertar = 0.5

q = representó la Probabilidad de fracasar = 0.5

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(20)}{(0.1)^2(320-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 80$$

En tal sentido, fueron 80 abogados que integraron la muestra de indagación.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a usar.

Para poder recolectar los datos fueron los siguientes:

- a) **Encuesta:** al subconjunto muestral vía preguntas.
- b) **Fichaje:** Desarrollar soporte teórico.

3.3.2 Descripción instrumentos.

Para poder recopilar datos los siguientes:

- Cuestionario:** que estará compuesto por una agrupación de interrogantes y sus respuestas, siendo estas formuladas por el investigador.
- Fichas:** las mismas que estarán compuestas por todo el material bibliográfico que servirá de sustento para poder concebir el marco teórico.

CONFIABILIDAD

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

S_i^2 : simbolizó la varianza del ítem i

S_r^2 : representó la varianza de los valores totales que se observaron; y

K : simbolizó la cantidad de interrogantes

Tabla 1
Escala para valorar la fiabilidad

TABLA PARA VALORAR LA FIABILIDAD

Índice Alfa de Cronbach	de	Interpretación
0.81 hasta 1.00		Muy buena
0.61 hasta 0.80		Fiabilidad buena
0.4 hasta 0.60		Fiabilidad moderada
0.21 hasta 0.40		Fiabilidad escasa
0.00 hasta 0.20		Fiabilidad muy baja

Resultado análisis confiabilidad variable (X): Principio primacía de la realidad

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	12

Resultado análisis confiabilidad variable (Y): Desnaturalización contratos locación de servicios

*Tabla 3***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	12

3.4. Técnicas procedimiento información

El procedimiento será ejecutado por medio de la validez y confiabilidad:

El nivel en donde un instrumento valora la variable que pretende valorar se denomina validez, se efectúa mediante el juicio de conocedores del tema (expertos). En tanto, la fiabilidad representa el nivel en el que un instrumento es utilizado en ocasiones reiteradas a un mismo elemento o individuo y este persiste proporcionando resultados parecidos; entonces la fiabilidad será evaluada con la asistencia del Alfa de Cronbach en SPSS.

CAPITULO IV.

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

VARIABLE X: PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

DIMENSIÓN: APLICACIÓN

Tabla 4:

¿El P.P.R., aplicado a casos concretos genera consecuencias como la estabilidad laboral del trabajador cuyo contrato se había simulado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	68	85,0
	Quizás	7	8,8
	No lo creo así	5	6,3
	Total	80	100,0

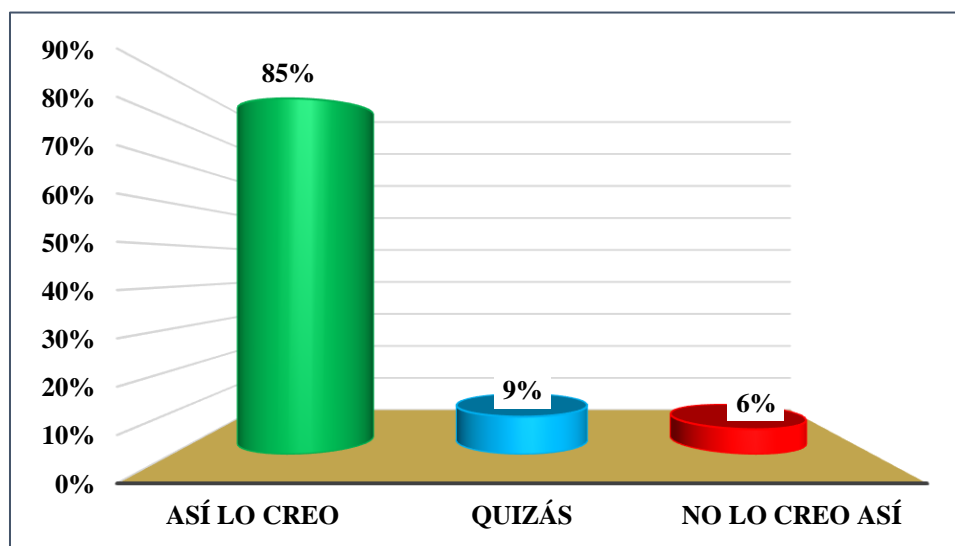


Figura 1

Interpretación:

Acorde con la Tabla 04 y su concerniente figura 04 se considera ante el cuestionamiento sobre sí creían que, el P.P.R., aplicado a casos concretos genera consecuencias como la estabilidad laboral del trabajador cuyo contrato se había simulado, un 85% dijeron que así lo creen, un 9% quizás y un 6% no lo creen así.

Tabla 5:

Haciendo un análisis de los procesos laborales de desnaturalización, ¿considera adecuado que, cuando en un proceso laboral se D.C.L.S., vía P.P.R., el trabajador debe de percibir todos los beneficios laborales dejados de percibir desde el instante de la celebración del contrato?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	64	80,0
	Quizás	10	12,5
	No lo creo así	6	7,5
	Total	80	100,0

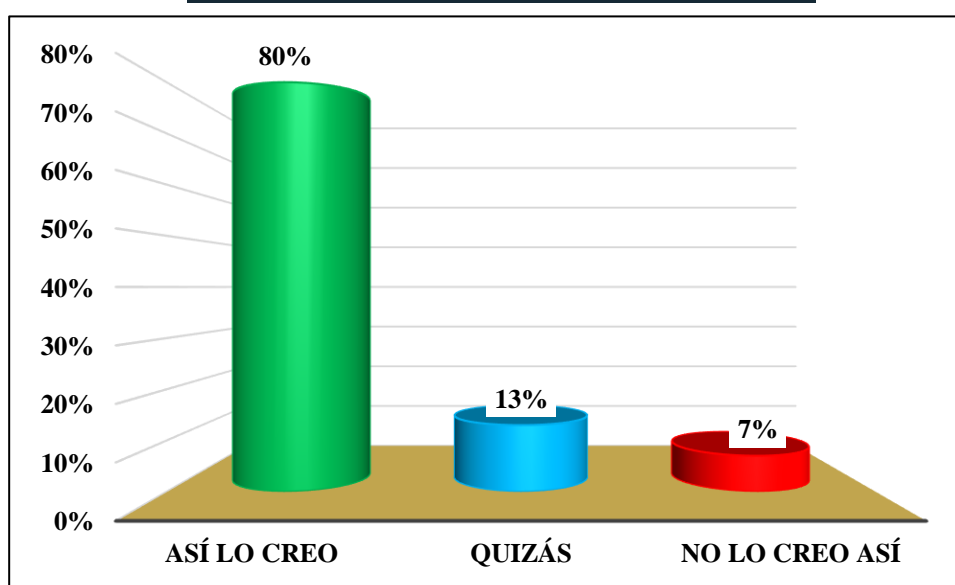


Figura 2

Interpretación:

En función a la tabla 05 y concerniente figura 02 se considera que, al momento de cuestionarles a los participantes que sí consideraban adecuado que, cuando en un proceso laboral se D.C.L.S., vía P.P.R., el trabajador debe de percibir todos los beneficios laborales indolente de percibir desde el instante de la celebración del contrato, a lo que un 80% dijeron que así lo creen, un 13% quizás y un 7% no lo creen así.

DIMENSIÓN: DISCREPANCIA

Tabla 6:

Desde su opinión profesional, ¿considera adecuado que, cuando existe una controversia entre los reales y lo pacto en un documento formal, siempre de primar lo que en realidad está aconteciendo en el mundo real?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Así lo creo	67	83,8
Quizás	8	10,0
No lo creo así	5	6,3
Total	80	100,0

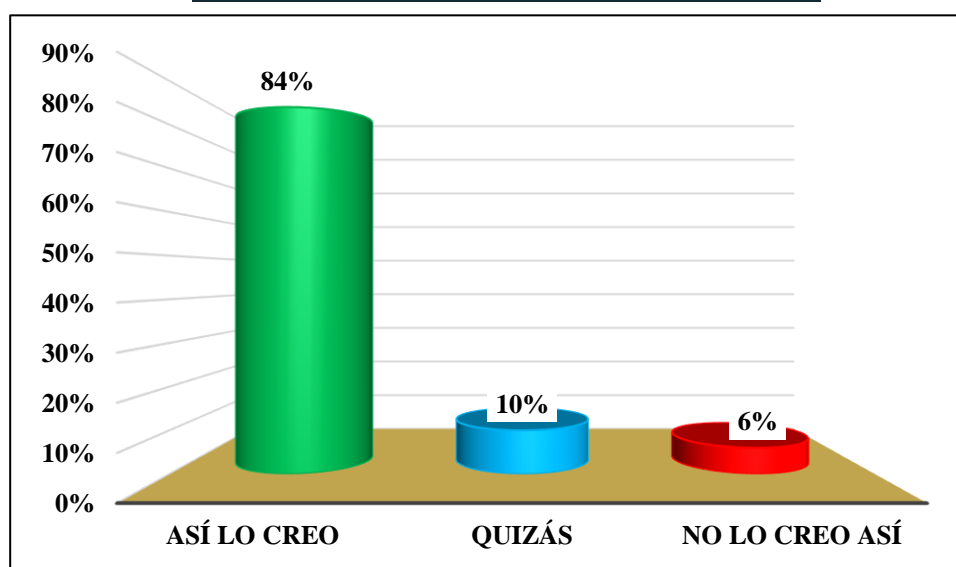


Figura 3

Interpretación:

En concordancia con la tabla 06 y su debida figura 03 se al momento de cuestionarles si es que consideraban adecuado que, cuando existe una controversia entre los reales y lo pacto en un documento formal, siempre de primar lo acontece en realidad en el mundo real, a lo que un 84% dijeron así lo creo, un 10% quizás y un 6% no lo creo así.

Tabla 7:

¿Cree usted que, ante una situación contradictoria entre lo establecido en la formalidad y lo que sucede en la realidad, el P.P.R., debe de ser aplicado de manera oficiosa por las autoridades competentes, como la SUNAFIL o la DRT?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	37	46,3
	Quizás	33	41,3
	No lo creo así	10	12,5
	Total	80	100,0

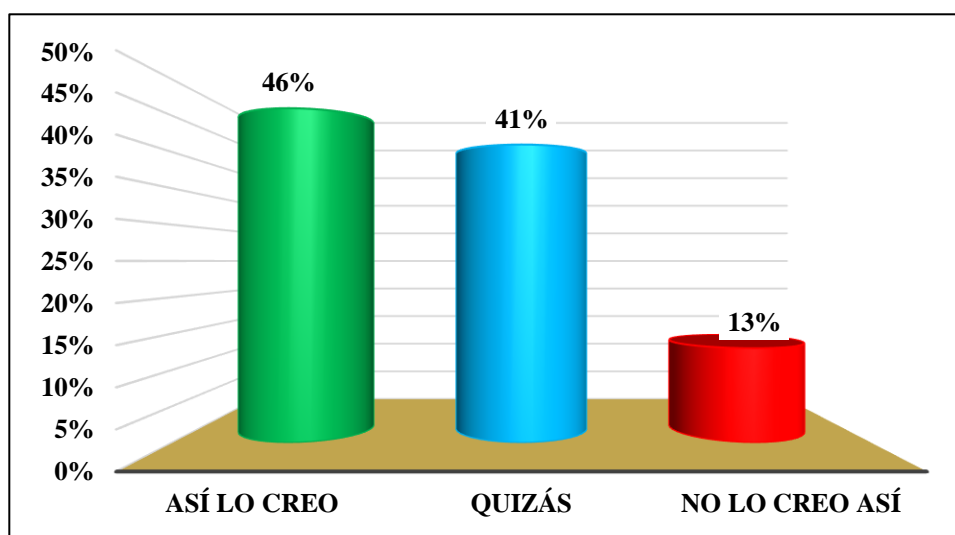


Figura 4

Interpretación:

Conforme la tabla 07 y respectiva figura 04 se considera que, al momento de cuestionarles si es que creían, ante una situación contradictoria entre lo establecido en la formalidad y lo que sucede en la realidad, el P.P.R., debe de ser aplicado de manera oficiosa por las autoridades competentes, como la SUNAFIL o la DRT, a lo que un 46% dijeron que así lo creen, un 41% dijeron que quizás y un 13% no lo creen así.

DIMENSIÓN: ACREDITACIÓN

Tabla 8:

¿Considera que uno de los factores a través de los cuales se llega a demostrar la desnaturalización de un contrato laboral viene a ser las labores subordinadas que realiza el trabajador cuando el mismo no tenía dicha competencia para ello?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Así lo creo	59	73,8
Quizás	6	7,5
No lo creo así	15	18,8
Total	80	100,0

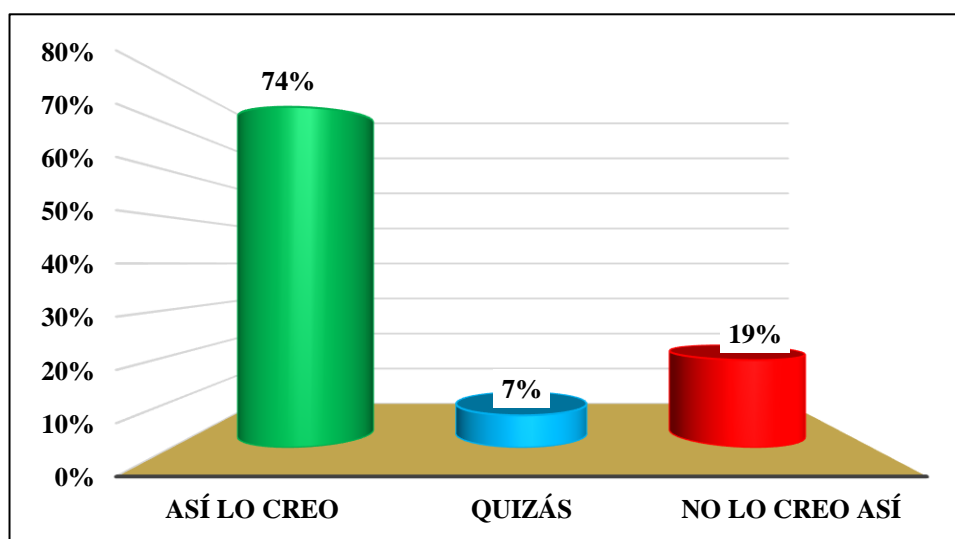


Figura 5

Interpretación:

Conforme se exhibe en la tabla 08 y su correspondiente figura 05 se expone que, al momento de cuestionarles si consideraban que, que uno de los factores a través de los cuales se llega a demostrar la desnaturalización de un contrato laboral viene a ser las labores subordinadas que realiza el trabajador cuando el mismo no tenía dicha competencia para ello, a lo que un 74% dijeron así lo creo, un 7% quizás y un 19% no lo creen así.

Tabla 9:

¿Cree usted que, todas las labores subordinadas y sobre todo onerosas que realizan los trabajadores, incluso cuando tienen un C.L.S., deben de ser desnaturalizadas por aplicación del P.P.R.?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	61	76,3
	Quizás	8	10,0
	No lo creo así	11	13,8
	Total	80	100,0

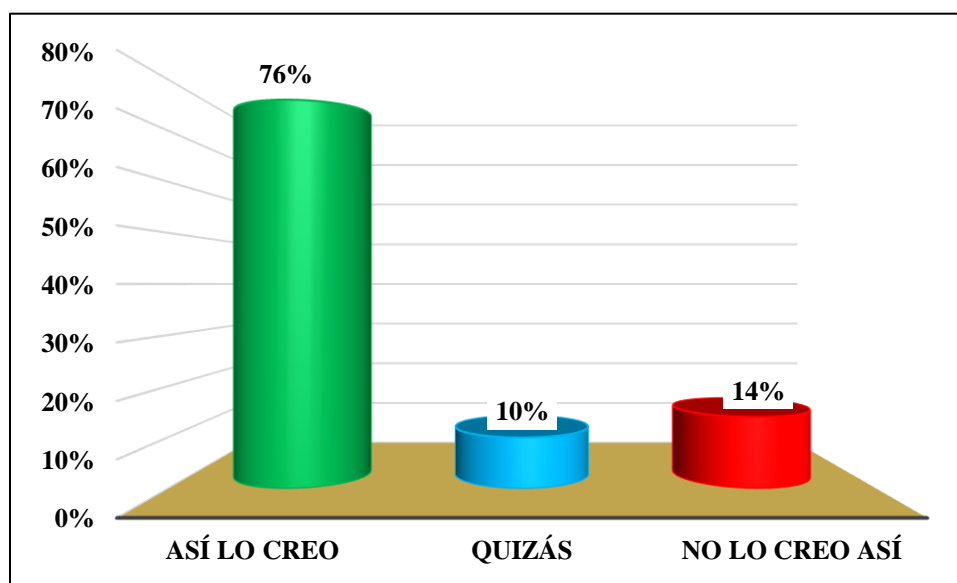


Figura 6

Interpretación:

Conforme se exhibe en la tabla 09 y su correspondiente figura 06 se exhibe que al momento de cuestionarles, si creían que, todas las labores subordinadas y sobre todo onerosas que realizan los trabajadores, incluso cuando tienen un C.L.S., deben de ser desnaturalizadas por aplicación del P.P.R, a lo que un 76% dijeron que así lo creen, un 10% quizás y un 14% no lo creen así.

VARIABLE: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS
DIMENSIÓN: SUBORDINACIÓN

Tabla 10:

¿Cree que, por la subordinación el trabajador se encuentra bajo la dirección de su empleador, lo cual permite que los C.L.S., sean desnaturalizados de pleno derecho?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	72	90,0
	Quizás	5	6,3
	No lo creo así	3	3,8
	Total	80	100,0

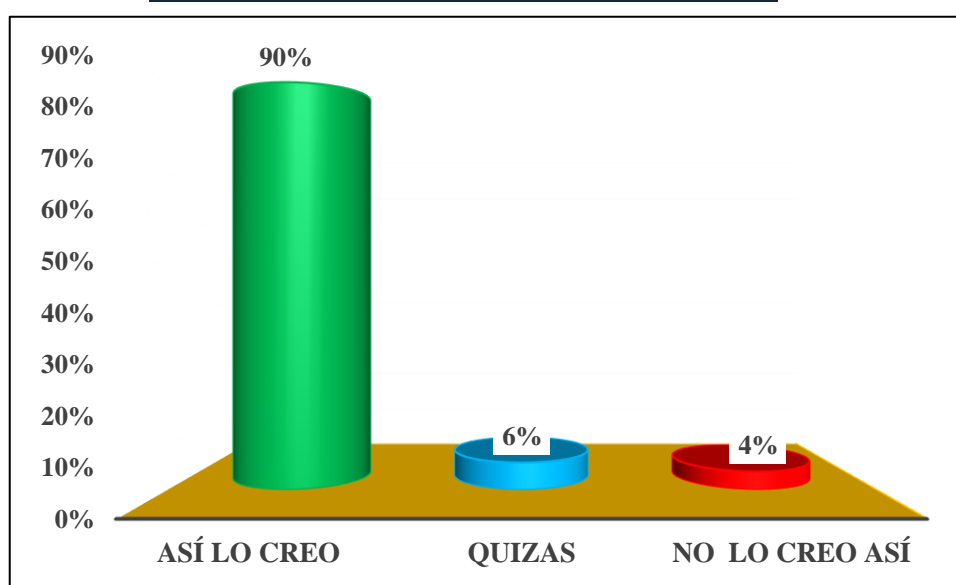


Figura 7

Interpretación:

En la figura 10 y tabla 7, se exhibe que al momento de cuestionarles, si creían que, por la subordinación el colaborador se encuentra bajo la dirección de su empleador, lo cual permite que los C.L.S., sean desnaturalizados de pleno derecho; a lo que un 90% dijeron que así lo creen, un 6% quizás y un 4% no lo cree así.

Tabla 11

¿Considera adecuado que, cuando el empleador realiza labores de fiscalización a una persona que brinda servicios a través de C.L.S., el contrato se debe de desnaturalizar?

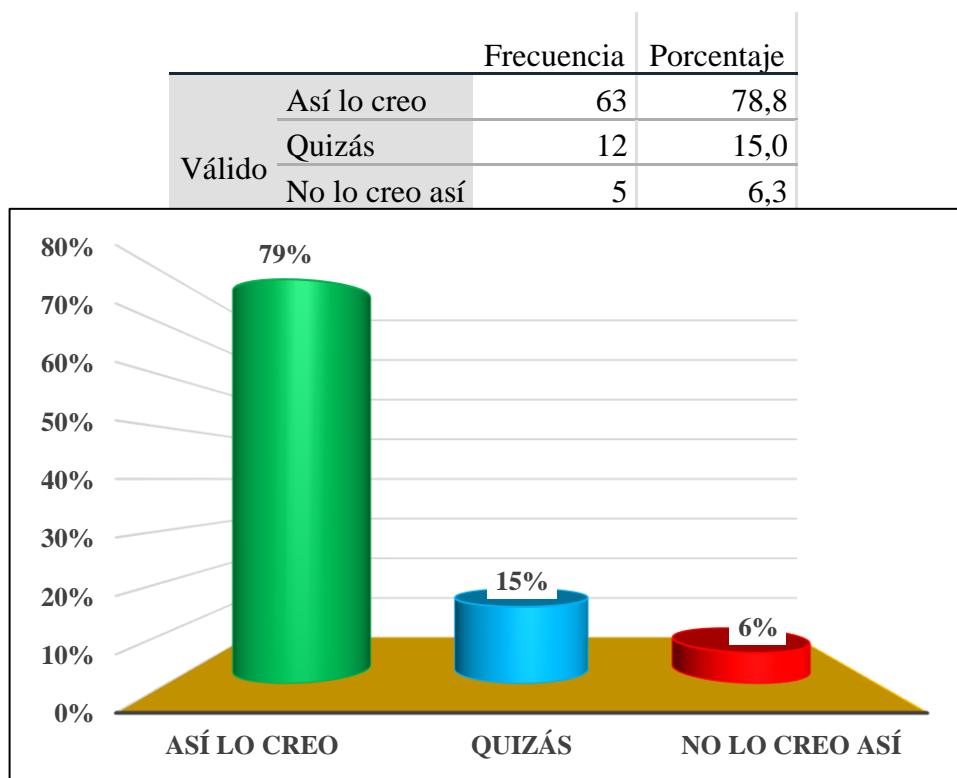


Figura 8

Interpretación:

Como se exhibe en la tabla 11 y en correspondiente figura 08, se exhibe que al momento de cuestionarles, sobre si consideraban que cuando el empleador realiza labores de fiscalización a una persona que brinda servicios a través de C.L.S., el contrato se debe de desnaturalizar, a lo que se tuvo un 79% que así lo cree. Un 15% quizás y un 6 % que no lo cree así.

DIMENSIÓN: FORMALIDADES

Tabla 12:

¿Cree que, aunque haya una contratación de locación de servicios, como criterio de formalidad, si es que se evidencia la presencia de elementos laborales, el contrato civil debe de desnaturalizarse?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	61	76,3
	Quizás	14	17,5
	No lo creo así	5	6,3
	Total	80	100,0

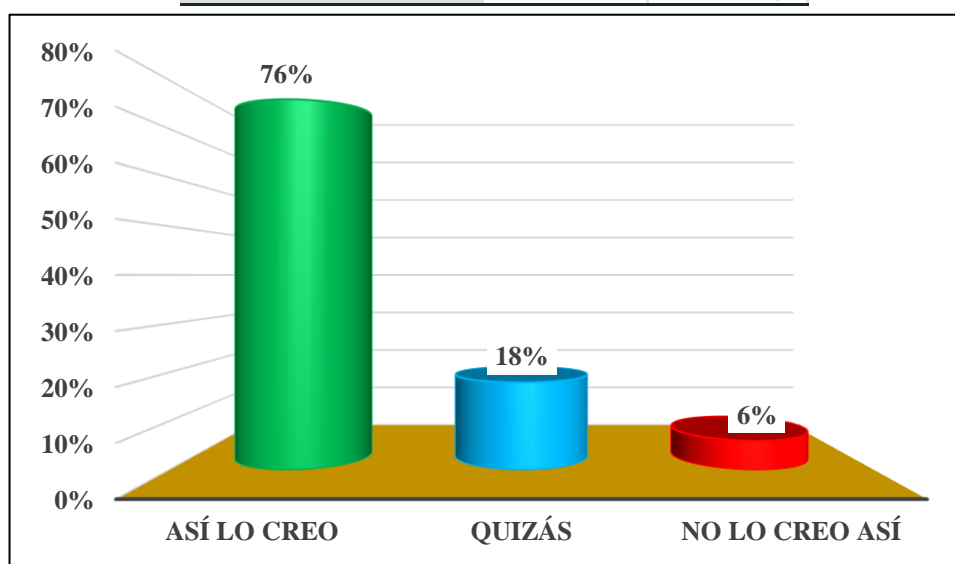


Figura 9

Interpretación:

Acorde a la tabla 12 son su concerniente figura 09 se evidencia que al momento de cuestionarles si creían que, aunque haya una contratación de locación de servicios, como criterio de formalidad, si es que se evidencia la presencia de elementos laborales, el contrato civil debe de desnaturalizarse, un 76% dijeron así lo creo, un 18% quizás y un 6% no lo creen así.

Tabla 13:

¿Cree que, si un trabajador realiza labores específicas al igual que los demás trabajadores, por más contrato formal de locación de servicios que tenga debe de

desnaturalizarse y convertirse en un contrato laboral cuyas consecuencias es ser titular de derechos labores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	61	76,3
	Quizás	11	13,8
	No lo creo así	8	10,0
	Total	80	100,0

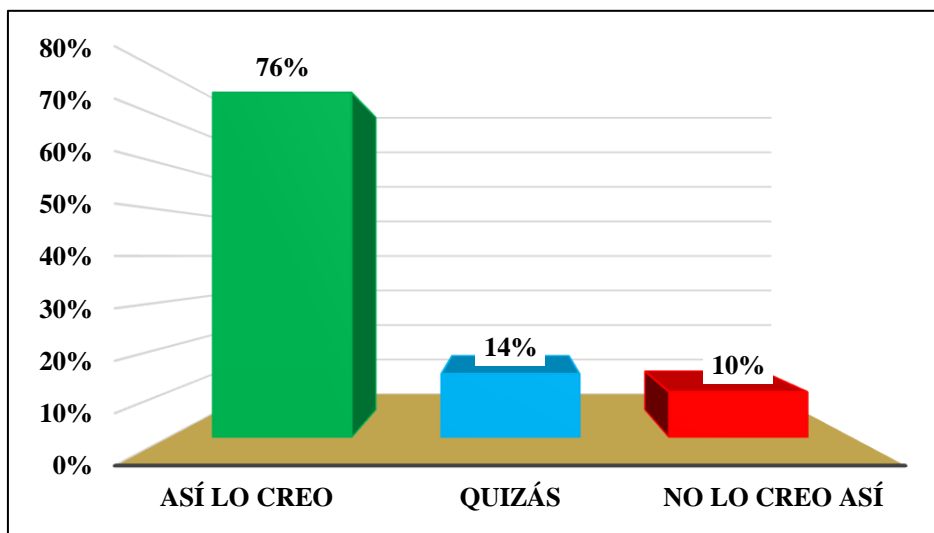


Figura 10

Interpretación:

Acorde con esta tabla 13 y su concerniente figura 10 se evidencia que, al momento de cuestionarles si creían que, si un trabajador realiza labores específicas al igual que los demás trabajadores, por más contrato formal de locación de servicios que tenga debe de desnaturalizarse y convertirse en un contrato laboral cuyas consecuencias es ser titular de derechos labores, a lo que un 76% dijeron que así lo creen, un 14% quizás y un 10% no lo cree así.

DIMENSIÓN: DERECHOS LABORALES

Tabla 14:

¿Cree que, las consecuencias más importantes de la desnaturalización de los contratos laborales es que los trabajadores adquieran estabilidad laboral y todos los beneficios laborales?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Así lo creo	71	88,8
Quizás	5	6,3
No lo creo así	4	5,0
Total	80	100,0

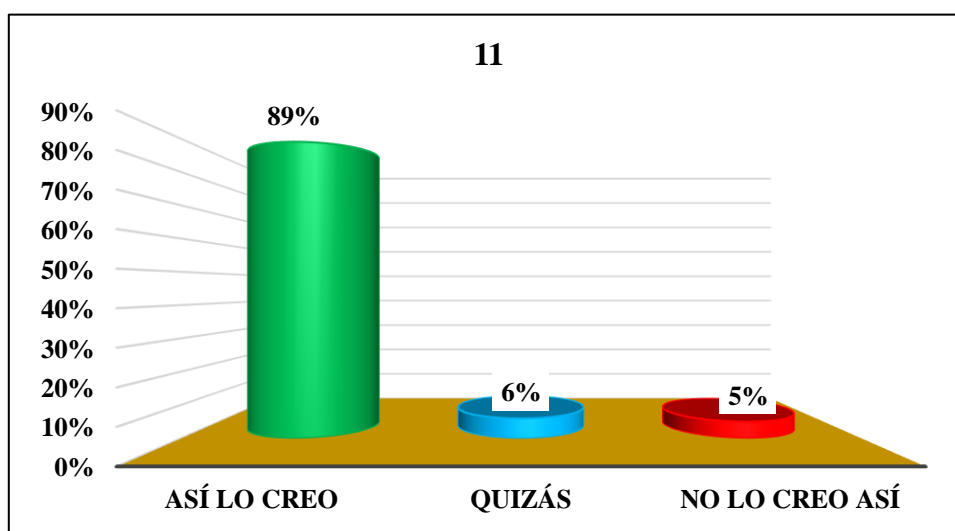


Figura 11

Interpretación:

Acorde con la tabla 14 y su concerniente figura 11 se exhibe al momento de cuestionarles si es que creían que, las consecuencias más importantes de la desnaturalización de los contratos laborales es que los trabajadores adquieran perdurabilidad laboral y todos los beneficios laborales, a lo que un 89% dijeron así lo creo, un 6% quizás y un 5% no lo creo así.

Tabla 15:

¿Cree usted que, la D.C.L.S., se manifiesta por la aplicación del P.P.R.?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo creo	59	73,8
	Quizás	11	13,8
	No lo creo así	10	12,5
	Total	80	100,0

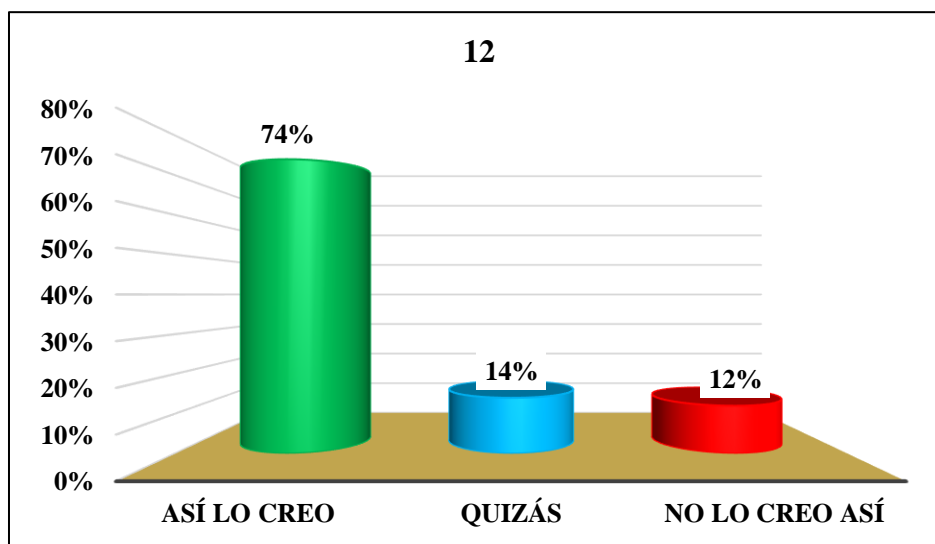


Figura 12

Interpretación:

Acorde con esta tabla 15 y su correspondiente figura 12 se exhibe que al momento de cuestionarles si es que creían que, la D.C.L.S., se manifiesta por la aplicación del P.P.R., la cual ha sido respondida en el porcentaje siguiente: un 74% dijeron que así lo creen, un 14% quizás y un 12% no lo cree así.

4.1 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe vínculo relevante entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022.

Ho: No existe relación relevante entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022.

Tabla 16:

Contrastación de hipótesis general

Correlación			
		Principio de primacía de la realidad	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios
Principio de primacía de la realidad	Coeficiencia de correlación	1	,904
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	80	80
Desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Coeficiencia de correlación	1	,904
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	80	80
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

Acorde con la tabla 16 muestra que, conforme el Rho de Spearman existe un coeficiente de valor 0,904 con significancia de dos colas $=<0,001$, la misma que permite que se rechace la hipótesis de nulidad, aceptándose el supuesto de esta indagación, afirmándose que se da un vínculo entre el P.P.R. y la D.C.L.S., Huacho-2022.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Ha: Existe vinculo relevante entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la manifestación de la subordinación en los contratos por locación de servicios.

Ho: No existe vinculo relevante entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la manifestación de la subordinación en los contratos por locación de servicios.

Tabla 17:

Contrastación de hipótesis específica 01

Correlación			
		Aplicación de la primacía de la realidad	Subordinación de los contratos por locación de servicios
Aplicación de la primacía de la realidad	Coeficiencia de correlación	1	,902
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	80	80
Subordinación de los contratos por locación de servicios	Coeficiencia de correlación	1	,902
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	80	80
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

Acorde con esta tabla 17 se muestra que, conforme el Rho de Spearman existe un coeficiente de valor 0,902 con significancia de dos colas= $\leq 0,001$ la misma que permite que se rechace la hipótesis de nulidad, aceptándose el supuesta de esta indagación, afirmándose que se da un vínculo entre el P.P.R., y la manifestación de la subordinación en los C.L.S.

Hipótesis específica 02

Ha: Existe relación relevante entre los aspectos de laboralidad en caso de existir discrepancia en los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades del contrato por locación de servicios.

Ho: No existe relación significativa entre los rasgos de laboralidad en caso de existir desacuerdo en los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades del contrato por locación de servicios.

Tabla 18:

Contrastación de hipótesis específica 02

Correlación

		Rasgos de laboralidad	Formalidades del contrato de locación de servicios
Rasgos de laboralidad	Coeficiencia de correlación	1	,894
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	80	80
Formalidades del contrato de locación de servicios	Coeficiencia de correlación	1	,894
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	80	80
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En esta tabla 18 se muestra que conforme el Rho de Spearman el coeficiente alcanzó el valor de 0,894 con significancia de dos colas= $<0,001$; por ende, se rechaza el supuesto de nulidad y se aprobó la alternativa; en consecuencia, se sostiene que, hay asociación relevante entre los rasgos de laboralidad en caso de darse una disconformidad en los sucesos y lo declarado en los documentos o en las formalidades del C.L.S.

Hipótesis específica 03

Ha: La confirmación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo se relaciona directamente con los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados.

Ho: La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo no se relaciona directamente con los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados.

Tabla 19:

Contrastación de hipótesis específica 03

Correlación			
		Elementos característicos de un contrato de trabajo	Derechos laborales
Elementos característicos de un contrato de trabajo	Coeficiencia de correlación	1	,875
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	80	80
Derechos laborales	Coeficiencia de correlación	1	,875
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	80	80
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

Conforme esta tabla 19 se exhibe que conforme el Rho de Spearman existe un coeficiente de valor 0,875 con significancia de dos colas $=<0,001$, por ende, se rechaza el supuesto de nulidad y se aprobó la alternativa; por lo cual, se sostiene que, la acreditación de los 3 elementos particulares de un contrato de trabajo se relaciona directamente con los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Sección compete realizar discusión entre resultados alcanzados en esta indagación junto con las conclusiones de las indagaciones predecesoras, por ende, en esta indagación se alcanzó resultados como exhibido tabla 06 y gráfica 02 corrobora al momento de cuestionarse a los participantes que sí consideraban adecuado que, cuando un conflicto laboral utiliza el P.P.R., para desnaturalizar un C.L.S., el trabajador debe de percibir todos los beneficios laborales dejados de ganar a partir del instante de la celebración del contrato, a lo que un 80% dijeron que así lo creen, un 13% quizás y un 7% no lo creen así.

Dicho hallazgo se asocia a las conclusiones efectuadas por de Aldaz (2019) quien después de analizar la regulación normativa del P.P.R., señaló: Dentro de nuestro ordenamiento jurídico la Constitución Ecuatoriano no reconoce el P.P.R., dentro de los D.L., con los cuales cuenta el trabajador; empero, las legislaciones de Colombia y Venezuela sí lo reconocen de manera taxativa.

Por otro lado, se encuentra resultados con el que se exhibe en la tabla 09 y figura 05 en el cual se evidencia que, al momento de cuestionarles si consideraban que, que uno de los factores a través de los cuales se llega a demostrar la desnaturalización de un contrato laboral viene a ser las labores subordinadas que realiza el trabajador cuando el mismo no tenía dicha competencia para ello, a lo que un 74% dijeron así lo creo, un 7% quizás y un 19% no lo creen así.

Asimismo, se exhibe tabulación 10 y gráfica 06 donde comprueba al momento de cuestionarles, si creían que, todas las labores subordinadas y sobre todo onerosas que realizan los trabajadores, incluso cuando tienen un C.L.S., deben de ser desnaturalizadas por

aplicación del P.P.R, a lo que un 76% dijeron que así lo creen, un 10% quizás y un 14% no lo creen así.

Del mismo modo, resultados como el que se exhibe en la tabla 12 y en la figura 08, donde se comprueba que al momento de cuestionarles, si creían; cuando el empleador realiza labores de fiscalización a una persona que brinda servicios a través de C.L.S., el contrato se debe de desnaturalizar, a lo que se tuvo un 79% que así lo cree. Un 15% quizás y un 6 % que no lo cree así.

Así también el resultado contenido en la 14 y figura 10 se exhibe que, al momento de cuestionarles si creían que, si un trabajador realiza labores específicas al igual que los demás trabajadores, por más contrato formal de locación de servicios que tenga debe de desnaturalizarse y convertirse en un contrato laboral cuyas consecuencias es ser titular de derechos labores.

Estos resultados guardan relación con las conclusiones de Saavedra (2020) donde el autor concluye: el P.P.R., se aplica cuando los sucesos y el documento no se condicen, con lo cual se brinda una garantía al trabajador que ha tenido que acudir al órgano jurisdiccional buscando tutela jurisdiccional efectiva.

Asimismo, con las conclusiones de Gálvez (2021) quien concluye señalando que, los C.L.S., llegan a desnaturalizarse cuando hay la presencia de elementos laborales en el contenido del contrato; es decir, hay la presencia de elementos entre estos subordinación, remuneración y la prestación de forma personal, en estos supuestos, el contrato civil llega a desnaturalizarse por la aplicación del P.P.R.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Hallazgos evidencian asociación significativa del principio primacía de la realidad y desnaturalización contratos locación servicios, Huacho-2022, debido a, el Rho Spearman exhibió un coeficiente de 0,904 con significancia dos colas= $<0,001$.

Segundo: Conforme a los hallazgos, se evidencia la relación significativa entre principio primacía de la realidad y manifestación subordinación en contratos locación servicios, debido a que, Rho Spearman exhibió un coeficiente de 0,904 con significancia de dos colas= $<0,001$.

Tercero: Conforme a los hallazgos, se halla relación significativa entre los rasgos de laboralidad de concurrir discordancia en hechos y lo declarado en documentos o formalidades contrato locación servicios, el Rho Spearman exhibió coeficiente 0,904 con significancia dos colas= $<0,001$.

Cuarto: Acorde a los hallazgos, refrendación de 3 particularidades contrato de trabajo se relaciona directamente con derechos laborales no reconocidos en los de locación servicios desnaturalizados, el Rho dSpearman exhibió un coeficiente de 0,904 con significancia de dos colas= $<0,001$.

6.2 Recomendaciones

Primero: Debe determinarse que, las entidades del Derecho Laboral como la SUNAFIL y la DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO (DRT) cuenten con potestades para que a nivel administrativo puedan declarar la desnaturalización de los contratos

laborales, a través del principio supremacía realidad, si hallase la concurrencia elementos del contrato laboral.

Segundo: Se debe de determinar sanciones ejemplares a los empleadores que camuflan contrataciones vía locación de servicios, dado que a través de dichos contratos civiles se afectan derechos laborales trabajadores, las sanciones deben ser ejemplares para que en próximas oportunidades ya no cometan las mismas acciones contractuales.

Tercero: En procesos laborales desnaturalización de contratos locación servicios, el juez competente debe de emitir una multa en contra del empleador para que de dicho modo se pueda incitar a que no se contrate a través de dicho tipo de contratos cuando las labores a realizarse van a ser supervisados por el empleador.

CAPITULO VII.

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

STC EXP N° 0457-2006-PA/TC

STC EXP N° 04877-2005-PA/TC

STC EXP N° 04814-2005-PA/TC

STC EXP N° 0666-2004-PA/TC

7.2 Referencias bibliográficas

Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual, derecho colectivo, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: LEX & IURIS

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral. Derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo*. Lima: Instituto Pacífico.

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Enfoque teórico y práctico*. Lima: Gaceta Jurídica

Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral*. Octava edición, Lima: Gaceta Jurídica S. A. C.

Aguilar, N. & Baltera, S. (2005). *Los derechos laborales en la pequeña empresa*. Santiago de Chile: Empresarios.

7.3 Referencias hemerográficas

Gálvez, C. G. (2021). *El principio de primarías de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad*. (Tesis de titulación). Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8923/G%c3%a1lvez%20Miranda%20Carlos%20Gerardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ciudad, P. R. (2021). *Principio de Primacía de la Realidad y la Desnaturalización del Contrato de locación de servicios, como percepción en los estudiantes de la Universidad César Vallejo de Trujillo - 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71291/Ciudad_FPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra, L. J. (2020). *Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud – 2018*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56275/Saavedra_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cerna, S. C. y Luyo, A. A. (2021). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76204/Cerna_GSC-Luyo_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, C. S. (2020). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019*. (Tesis de titulación).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57749/Rojas_CCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, K. E. (2018). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017*. (Tesis de

titulación). Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/449/Tesis%20Katherine%20F..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jara, L. A. (2022). *La primacía de la realidad y los contratos de locación de servicios, Callao – 2020.* (Tesis de titulación).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98405/Jara_TLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, A. M. (2021). *El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020.* (Tesis de titulación).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55788/Torres_SAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallejo, M. A. J. (2018). *El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017.* (Tesis de titulación).

Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20725/Vallejo_RM_AJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Arteaga, C. E. (2021). *Desnaturalización contratos de locación servicios en casos locadores realizan funciones obreras municipalidad provincial Callao.* (Tesis de titulación).

Universidad Ricardo Palma.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3846/DER-T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barahona, R. (2011). *Principio primacía de la realidad en ejercicio de medicina. REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Vol. 2, No 4, 2011, pp. 51-76.*

Espín, E. (2020). *Principio primacía de la realidad y aplicación en Derecho Laboral Ecuatoriano*. Universidad Central del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22296/1/T-UCE-0013-JUR-292.pdf>

Aldaz, J. E. (2019). *Aplicación principio primacía de la realidad en relaciones de trabajo*. Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5688/1/UNACH-EC-FCP-DER-2019-0016.pdf>

Moreira, C. (2019). *Principio primacía de la realidad frente a casos simulación laboral como aparente contrato civil prestación servicios e implicaciones en derecho procesal*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13828/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-483.pdf>

7.4 Referencias electrónicas

Meléndez, H. A. (2019). *Primacía de la realidad e impacto en desnaturalización contratos locación servicios” priman los hechos antes que las formas*.

<https://es.linkedin.com/pulse/primac%C3%ADa-de-la-realidad-y-su-impacto-en-los-contratos-mel%C3%A9ndez-cueto>

Díaz, J. A. (2012). *Principio primacía de la realidad en relaciones laborales administración pública*.

http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/90/principio_primacia_tesis.pdf;jsessionid=A3853B537FBB368DDAC72056D5FBCFE3?sequence=1

ANEXOS

Cuestionario

INSTRUCCIONES

Marque con un (x) la alternativa que usted crea conveniente, se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

VARIABLE X: PRINCIPIO PRIMACÍA DE LA REALIDAD

DIMENSIÓN: APLICACIÓN

1.- Desde su perspectiva personal, ¿el principio de primacía de la realidad aplicado a cuestiones concretas genera consecuencias como la estabilidad laboral del trabajador cuyo contrato se había simulado?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

2.- Haciendo un análisis de los procesos laborales de desnaturalización, ¿considera adecuado que, cuando en un proceso laboral desnaturalizan transacción locación servicios vía primacía de la realidad, el trabajador debe percibir totalidad beneficios laborales no percibidos del instante celebración del contrato?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

DIMENSIÓN: DISCREPANCIA

3.- Desde su opinión profesional, ¿considera adecuado que, cuando existe una controversia entre los reales y pacto documento formal, siempre de primar realidad está aconteciendo en el mundo real?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

4.- ¿Cree usted que, ante una situación contradictoria entre lo establecido en la formalidad y los hechos, la primacía de la realidad debe ser aplicado de manera oficiosa por las autoridades competentes, como la SUNAFIL o la DRT?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

DIMENSIÓN: ACREDITACIÓN

5.- ¿Considera que uno de los factores a través de los cuales se llega a demostrar la desnaturalización del pacto laboral constituye trabajos subordinadas realizados cuando el mismo no tenía dicha competencia para ello?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

6.- ¿Cree usted que, todas las labores subordinadas y sobre todo onerosas que realizan los trabajadores, incluso cuando tienen contrato locación servicios deben ser desnaturalizadas a mérito primacía de la realidad?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

VARIABLE: DESNATURALIZACIÓN CONTRATOS LOCACIÓN DE SERVICIOS

DIMENSIÓN: SUBORDINACIÓN

7.- ¿La subordinación laboral se encuentra direccionado por el contratante, permite que, contratos locación servicios sean desnaturalizados pleno derecho?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

8.- ¿Considera adecuado que, cuando el empleador realiza labores de fiscalización a una persona que brinda servicios vía contratos locación, estos deben ser desnaturalizar?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

DIMENSIÓN: FORMALIDADES

9.- ¿Cree que, aunque haya una contratación de locación de servicios, como criterio de formalidad, si es que se evidencia la presencia de elementos laborales, el contrato civil debe de desnaturalizarse?

- a) Así lo creo
- b) Quizás
- c) No lo creo así

10.- ¿Cree que, si un trabajador realiza labores específicas al igual que los demás trabajadores, por más contrato formal de locación de servicios que tenga debe de desnaturalizarse y convertirse en un contrato laboral cuyas consecuencias es ser titular de derechos labores?

- a) Así lo creo

b) Quizás

c) No lo creo así

DIMENSIÓN: DERECHOS LABORALES

11.- ¿Las secuelas más importantes de desnaturalización contratos laborales es que los trabajadores adquieran estabilidad laboral y todos los beneficios laborales?

a) Así lo creo

b) Quizás

c) No lo creo así

12.- ¿Cree usted que, desnaturalizar contratos locación servicios se manifiesta en afán de primacía de la realidad?

a) Así lo creo

b) Quizás

c) No lo creo así

Matriz de coherencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿Qué relación existe entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL. Identificar la relación existente entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL. Existe relación significativa entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, Huacho-2022.</p>	<p>Variable 1: Principio de la primacía de la realidad</p>	<p>Aplicación</p> <p>Discrepancia</p> <p>Acreditación</p>	<p>1. Contraprestación 2. Estabilidad laboral</p> <p>1. Hechos reales 2. Fraude</p> <p>1. Funciones establecidas 2. Oneroso</p>	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional correlacional.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS. 1. ¿Qué relación existe entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la constante subordinación en los contratos por locación de servicios? 2. ¿Qué factores de relación genera los rasgos de laboralidad en caso de existir discrepancia en los hechos y lo declarado en los documentos o en las</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS. 1. Precisar qué relación existe entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la constante subordinación en los contratos por locación de servicios. 2. Explicar que factores de relación generan los rasgos de laboralidad en caso de existir discrepancia en los hechos y lo declarado en</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS. 1. Existe relación significativa entre la aplicación del principio de primacía de la realidad y la constante subordinación en los contratos por locación de servicios. 2. Existe relación significativa entre los rasgos de laboralidad en caso de existir discrepancia en los hechos y lo declarado en</p>	<p>Variable 2: Desnaturalización de los contratos por locación de servicios</p>	<p>Subordinación</p> <p>Formalidades</p>	<p>1. Dirección 2. Fiscalización 3. Sanción</p> <p>1. Jornada laboral 2. Servicio específico</p>	<p>Población. Los profesionales de la Municipalidad de Huacho</p> <p>Muestreo: Probabilístico estratificado</p> <p>Técnica: La encuesta y la revisión de la literatura.</p>

<p>formalidades del contrato por locación de servicios?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación existente entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados?</p>	<p>los documentos o en las formalidades del contrato por locación de servicios.</p> <p>3. Demostrar cuál es la relación existente entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados.</p>	<p>los documentos o en las formalidades del contrato por locación de servicios.</p> <p>3. La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo se relaciona directamente con los derechos laborales no reconocidos en los contratos por locación de servicios desnaturalizados.</p>		<p>Derechos laborales</p>	<p>1. Prestación personal 2. Subordinación 3. Remuneración</p>	<p>Instrumento: El cuestionario de encuesta y las fichas bibliográficas</p>
---	--	--	--	---------------------------	--	---