



**UPP**  
Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS**

Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados  
Laborales del Distrito de Callería, Ucayali 2023

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**AUTOR:**

Jorge Martin Diaz Vargas (<https://orcid.org/009-0006-6353-2903>)

**ASESOR:**

Dra. Rosa Pilar Argandoña Salazar (<https://orcid.org/009-0006-9992-1740>)

**Línea de investigación:**

Derecho Constitucional

**Sub línea:**

Derecho laboral

**UCAYALI -PERÚ**

**2024**

## JURADO EVALUADOR



---

Dr. Percy Panduro Rengifo  
**Presidente**



---

Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela  
**Secretario**



---

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
**Vocal**



---

Dra. Rosa Pilar Argandoña Salazar  
**Asesora**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

*"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 05:09 pm horas del día jueves 21 de marzo del 2024, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y DERECHO LABORAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI 2023", elaborado por el bachiller JORGE MARTIN DIAZ VARGAS.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Dr. Percy Panduro Rengifo, Secretario Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela y Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales; designados con RESOLUCIÓN N° 076-2024-FDCP-UPP de fecha 06 de marzo del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

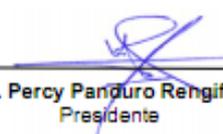
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, al bachiller JORGE MARTIN DIAZ VARGAS, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

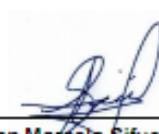
Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que el bachiller JORGE MARTIN DIAZ VARGAS, fue:

- |                              |       |                                     |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia    | 19-20 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Unanimidad    | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría       | 14-16 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Mayoría    | 11-13 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/>            |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 05:53 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.

  
Dr. Percy Panduro Rengifo  
Presidente

  
Mg. Mercedes Arminda Amasifen Vela  
Secretario

  
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Vocal

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Jorge Martín Díaz Vargas** estudiante egresado de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 40068414, con la tesis titulada “**Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2013**”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 12 de febrero del 2024

  
**Jorge Martín Díaz Vargas**  
DNI 40068414

## **DEDICATORIA**

A DIOS, que me dio la vida y que siempre me bendice con mi familia.

A mis padres por ser apoyo incondicional.

**El autor**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis catedráticos de la **Universidad Privada de Pucallpa** en agradecimiento por brindarme gran parte de sus conocimientos para formar las bases de mi formación como abogado. para salir a delante.

**El autor**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del principio de la primacía de la realidad y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023

La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental, La población fue conformada por 31 operadores de justicia de los juzgados laborales en el distrito de Callería, región de Ucayali, 2023.

Los resultados de la variable principio de la primacía de la realidad fueron que el 13.7% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable principio de la primacía de la realidad, mientras que el 15.6% manifiesta que a veces es considerada y el 70.7% manifestó que sí. Con respecto a la variable derecho laboral, el 5.8% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable derecho laboral, mientras que el 21.0% manifiesta que a veces es considerada y el 73.2% manifestó que sí.

El principio de la primacía de la realidad se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.720$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Palabras clave:** Principio de la primacía de la realidad, derecho laboral, divergencia, hechos.

## ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the relationship of the principle of the primacy of reality and labor law in the Labor Courts of the district of Callería, Ucayali 2023

The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population was made up of 31 justice operators from labor courts in the district of Callería, Ucayali region, 2023.

The results of the variable principle of the primacy of reality were that 13.7% of the workers of the Labor Courts of the Callería district of the department of Ucayali, stated that the variable principle of the primacy of reality is not considered, while 15.6% said that she is sometimes considered and 70.7% said yes. With respect to the labor law variable, 5.8% of the workers of the Labor Courts of the Callería district of the department of Ucayali, stated that the labor law variable is not considered, while 21.0% state that it is sometimes considered and the 73.2% said yes.

The principle of the primacy of reality is significantly related to labor law in the Labor Courts of the Callería district, Ucayali 2023. With a value  $r = 0.720$  estimated by the Pearson correlation coefficient.

**Keywords:** Principle of the primacy of reality, labor law, divergence, facts.

## ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación Práctica	4
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	5
1.5.1. Delimitación Espacial	5
1.5.2. Delimitación Temporal	5
1.6. Viabilidad del estudio	5
1.6.1. Viabilidad Técnica	5
1.6.2. Viabilidad Financiera	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes del problema	6

2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1. Principio de la primacía de la realidad	12
2.2.2. Derecho laboral	16
2.3. Definición de términos básicos	31
2.4. Formulación de hipótesis	34
2.4.1. Hipótesis general	34
2.4.2. Hipótesis específicas	34
2.5. Variables	34
2.5.1. Definición conceptual de la variable	34
2.5.2. Definición operacional de la variable	35
2.5.3. Operacionalización de la variable	36
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>38</b>
3.1. Diseño de la investigación	38
3.2. Población y muestra	39
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	41
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	42
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>43</b>
4.1. Presentación de resultados	43
4.2. Discusión	60
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>61</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>67</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	69
Anexo 3: Matriz de validación	71
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	83
Anexo 5: Base de datos	84
Anexo 6: Informe de conformidad del asesor	88
Anexo 7: Informe de conformidad del docente asesor	89
Anexo 8: Autorización de aplicación	90
Anexo 9: Fotografías	91

## Índice de tablas

Tabla 1. Principio de la primacía de la realidad	36
Tabla 2. Derecho laboral	24
Tabla 3. Validadores	42
Tabla 4. Frecuencia de la variable primacía de la realidad	44
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión discrepancia	45
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión divergencia	46
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión hechos	47
Tabla 8. Frecuencia de la variable derecho laboral	48
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión indubio pro operario	49
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión igualdad y no discriminación	50
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión irrenunciabilidad de derechos	51
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión principio de igualdad	52
Tabla 13. Frecuencia de la dimensión de inmediatez	53
Tabla 14. Frecuencia de la dimensión razonabilidad y prop.	54
Tabla 15. Frecuencia de la dimensión principio de continuidad	55
Tabla 16. Correlación primacía de la realidad y derecho laboral	56
Tabla 17. Correlación discrepancia y derecho laboral	57
Tabla 18. Correlación divergencia y derecho laboral	58
Tabla 19. Correlación hechos y derecho laboral	59

### **Índice de figuras**

Figura 1. Frecuencia de la variable primacía de la realidad	44
Figura 2. Frecuencia de la dimensión discrepancia	45
Figura 3. Frecuencia de la dimensión divergencia	46
Figura 4. Frecuencia de la dimensión hechos	47
Figura 5. Frecuencia de la variable derecho laboral	48
Figura 6. Frecuencia de la dimensión indubio pro operario	49
Figura 7. Frecuencia de la dimensión igualdad y no discriminación	50
Figura 8. Frecuencia de la dimensión irrenunciabilidad de derechos	51
Figura 9. Frecuencia de la dimensión principio de igualdad	52
Figura 10. Frecuencia de la dimensión de inmediatez	53
Figura 11. Frecuencia de la dimensión razonabilidad y prop.	54
Figura 12. Frecuencia de la dimensión principio de continuidad	55

## INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, no es ajena a la aplicación de la primacía de la realidad, sin embargo, no es ajena a las diversas interpretaciones que se le otorga, aplicando una serie de artificios legales, que se hace necesaria su investigación a mayor profundidad.

En efecto, Arbulú (2005) señala que "...si bien es cierto nos encontramos ante una potestad que surge del carácter tuitivo del Derecho Laboral y de la propia Ley, su uso arbitrario o indiscriminado puede conllevar perjuicios económicos para la empresa materia de inspección...creemos que el mayor problema en la aplicación desmesurada se encuentra en la deslegitimación del principio y en el escaso valor que tendría sus efectos cuando se declare la nulidad del Acta de Infracción, al no haber agotado sus facultades el inspector comisionado"

### **Esta investigación está estructurada en:**

**CAPÍTULO I:** Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

**CAPÍTULO II:** En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

**CAPÍTULO III:** En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

**CAPÍTULO IV:** En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el sistema universal de protección existen varias Declaraciones y Convenios que protegen la primacía de la realidad.

El primero de ellos es la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que establece lo siguiente: “Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 consagró: “...Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias...”.

De igual manera, la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, suscribió:

“Artículo 6. El desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente...”

Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo en sus diferentes convenios, recomendaciones y declaraciones ha protegido la Primacía de la Realidad, así: “...los Miembros pueden considerar la posibilidad

de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo...”

En el sistema regional de protección, existen varias declaraciones y convenios que protegen la primacía de la realidad. El primero de ellos, es el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que indicó: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

Adicionalmente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, determinó: “Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...)”

En el Perú, el régimen laboral peruano encontramos el principio de la primacía de la realidad, consagrado de la siguiente manera en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”

La Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, no es ajena a la aplicación de la primacía de la realidad, sin embargo, no es ajena a las diversas interpretaciones que se le otorga, aplicando una serie de artificios legales, que se hace necesaria su investigación a mayor profundidad. En efecto, Arbulú (2005) señala que “...si bien es cierto nos encontramos ante una potestad que surge del carácter tuitivo del Derecho Laboral y de la propia Ley, su uso arbitrario o indiscriminado puede conllevar perjuicios económicos para la

empresa materia de inspección...creemos que el mayor problema en la aplicación desmesurada se encuentra en la deslegitimación del principio y en el escaso valor que tendría sus efectos cuando se declare la nulidad del Acta de Infracción, al no haber agotado sus facultades el inspector comisionado”

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación del principio de la primacía de la realidad y el derecho laboral en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali 2023?

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación del principio de la primacía de la realidad y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación de la discrepancia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?
2. ¿Cuál es la relación de la divergencia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?
3. ¿Cuál es la relación de los hechos y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?

## **1.3. Formulación de Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación del principio de la primacía de la realidad y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación de la discrepancia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.
2. Determinar la relación de la divergencia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.
3. Determinar la relación de los hechos y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos del principio de la primacía de la realidad y el derecho laboral, así como, sus dimensiones e indicadores, evidenciando la aplicación en el derecho laboral.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

La investigación se justificó porque usó el principio de la primacía de la realidad aplicada al derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Se utilizó el método deductivo, quien se apoyó en la idea de que, si una relación o vínculo causal parece estar implícito en una teoría particular o en un ejemplo de caso, podría ser cierto en muchos casos.

### **1.4.4. Justificación Social**

Se beneficiaron todas los trabajadores y empleadores que participan en un proceso judicial, justo y legal para ambas partes, en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Estuvo limitado por los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali.

### **1.5.2. Delimitación Temporal**

La delimitación temporal fue desde el mes de agosto a noviembre del 2023.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

### **1.6.1. Viabilidad Técnica**

Se contó con laptop, impresora multifuncional, internet y materiales de escritorio, además, se tuvo acceso a la información de primera mano de los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali.

### **1.6.2. Viabilidad Financiera**

La investigación se realizó con recursos propios de los tesisistas.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del problema**

#### **2.1.1. A nivel Internacional**

Bravo y Rosas (2006) en su tesis titulada *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo*, el presente trabajo tiene por objeto analizar el principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo. La metodología empleada en la presente memoria, comprenderá el análisis de material bibliográfico, tales como libros, memorias de grado, revistas en derecho, actas constitucionales, bases de datos computacionales sobre jurisprudencia nacional y dictámenes de naturaleza administrativa, entrevistas con expertos en la materia, entre otros. Se concluye que, Al analizar la jurisprudencia de nuestros tribunales, se pueden observar dos tendencias en cuanto a la aplicación del principio de la primacía de la realidad: por un parte, ciertos fallos aplican e interpretan el principio en estudio de una forma o manera más racional o restringida, sin por ello desconocer o transgredir los derechos de los trabajadores; por otra parte, ciertos fallos hacen una aplicación mucho más radical del mismo principio, llegando en cierto modo, a preferir la primacía de los hechos por sobre la aplicación o interpretación de normas legales, En tal sentido, creemos que no se debe abusar del principio de la primacía de la realidad, Como en todas las cosas, se debe actuar con prudencia y criterio al interpretar y aplicar estos principios, misma actitud que deben recoger los tribunales de justicia, teniendo

siempre en vista y en su conciencia, eso sí, la evidente desigualdad entre las partes contratantes en una relación laboral.

Gonzales, Castaño y Castaño (2007) en su investigación *El Principio de la Primacía de la Realidad en el Sector Público*, tuvo como objetivo analizar de manera amplia y a partir de la revisión bibliográfica y del análisis jurisprudencial cual es el verdadero impacto y aplicación del predominio de la realidad en la configuración de un contrato de trabajo en el sector Público, para evaluar si en verdad cumple con su fundamento jurídico de Principio de la Primacía de la realidad o si por el contrario en la práctica sucede todo lo contrario. La metodología tiene como fin, determinar un marco de relevancia dentro del cual se desenvuelve el juez constitucional. Su utilidad se cobra cuando el significado texto normativo es altamente indeterminado y su simple lectura no da luces cuando se quiera determinar un fallo judicial. Se inicia con la exploración dinámica de precedentes jurisprudenciales, los cuales fueron adquiridos a través de las reseñas de la sentencia más nueva que en el tema se ha dado (T-026/2001), desde allí hasta el fallo en que la Corte hace sus primeros pronunciamientos (C-056/1993), se traza una línea jurisprudencial, enmarcada en una estructura temporal entre 1993 y 2001, en varias sentencias relacionadas entre sí, en las cuales se determina el principio de estudio el “balance constitucional” , que no es sino el fin de esta investigación, que como se ha dicho proyecta fijar una doctrina jurisprudencial, o sub regla vigente más o menos definida que sirva como regla de conducta a la actividad de los jueces, funcionarios y litigantes interesados en aplicar el derecho jurisprudencial a casos futuros. Concluye que, el ánimo proteccionista que caracteriza nuestro derecho laboral permanece aún por encima de las reformas que han intentado diezmarlo, un ejemplo claro es lo sucedido con la presunción que se contempla en el artículo 24 del C.S.T. que fue modificado por el artículo 2 de la ley 50/90, al devolverle al actor la carga de probar la existencia de una relación laboral, sin embargo, la Corte Constitucional en Sentencia C-665/98 declaró inexecutable el inciso segundo de la mencionada norma, regresando a la presunción que implica un traslado de la carga de la prueba al empleador, dándole un poco de equilibrio a la relación y regresando al proteccionismo para el trabajador.

Moreno (2018) en su trabajo *Aplicabilidad del principio de primacía de la realidad sobre la forma en el proceso de vinculación laboral del estado colombiano*, el presente artículo fue realizado por medio del método de investigación dogmática y hermenéutica, tiene como objetivo fundamental analizar el valor de peso e importancia, así como la eficacia que ha tenido la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma en la protección de las relaciones laborales que surgen de la vinculación laboral con el Estado colombiano. Específicamente, examina de forma deductiva, sistemática e integral los elementos doctrinales recolectados en la fase aporética de la investigación y, presenta al lector un estudio de los presupuestos que operan como sustento o fundamento jurídico y teórico en aquellas situaciones en donde se pretende acreditar la existencia de un contrato laboral que está siendo encubierto mediante la figura de prestación de servicios, lo cual se relaciona necesariamente con los principios que han sido establecidos en el sistema con la finalidad de optimizar las normas superiores que regulan el ámbito de la contratación estatal colombiana, así como aquellas disposiciones que estipulan los derechos considerados como inherentes a los individuos, que pueden afectarse por la transgresión del derecho al pago de las respectivas prestaciones sociales.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Campos (2018) en su tesis titulada *Principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico, periodo 2013-2016*, La finalidad de la presente investigación fue determinar que mediante la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se brinda seguridad jurídica al trabajador, el cual labora bajo un contrato modal por servicio específico, para su incorporación en el T.U.O Decreto Legislativo N° 728, por lo cual se aplicó como instrumento el cuestionario, encuesta dirigida a 10 abogados que laboran en el Séptimo Juzgado Laboral – Distrito de Chiclayo, especialistas en Derecho Laboral. Los resultados obtenidos demuestran la importancia de aplicar el citado principio como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico, asimismo la aceptación de incorporarlo en

la norma antes mencionada con el objetivo de garantizar y proteger los derechos laborales del trabajador. Se concluye que el principio de primacía de la realidad es aplicable en aquellos casos en que se trate de encubrir las condiciones de la relación laboral, a través de un contrato por servicio específico, por lo cual es importante su incorporación a la norma con una definición.

Horna (2021) en su trabajo *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*, el presente trabajo de tesis es importante porque uno de los temas menos abordados por el derecho laboral y en el que se presentan diversas infracciones normativas es la forma en la que las empresas contratan a su personal para, como es lógico, evitar pagar los beneficios laborales y obtener mayores ganancias y mejorar su rentabilidad como empresa, vulnerando en todo sentido el derecho de los trabajadores. Es en este sentido, que analizando la doctrina, jurisprudencia nacional y el derecho comparado, se cree conveniente realizar un estudio de tal envergadura como lo es la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, donde lo que va a primar es la función que realice el trabajador y no lo que esté estipulado en el contrato o convenio laboral, para lograr evidenciar los contratos de trabajo ocultos y reconocer un vínculo laboral a plazo indeterminado y con los beneficios que los mismos acarrearán.

Castañeda (2017) en su investigación *Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017*, el trabajo de investigación realiza el análisis de las complicaciones de la aplicación del principio de la primacía de la realidad en los derechos laborales. Así mismo se realiza el análisis de la influencia de la aplicación de dicho principio en los derechos de los trabajadores que se ven perjudicados por la simulación o desnaturalización de los contratos de trabajo en la ciudad de Lima del año 2017. El enfoque utilizado dentro del trabajo de investigación fue el Cualitativo, con el tipo de investigación básica con la finalidad de brindar un tratamiento inmediato de los hechos concretos. Tomamos a la población y la muestra de la investigación a los trabajadores

afectados por las complicaciones presentes del principio de la primacía de la realidad mediante las entrevistas realizadas a cinco secretarios judiciales y cinco abogados del ámbito laboral, así como el análisis documental. Los datos que han sido recolectados y analizados sugieren que las complicaciones presentes en la aplicación de dicho principio tienen una influencia en los derechos de los trabajadores que se ven afectados por las desnaturalizaciones y simulaciones de sus contratos de trabajo para evitar reconocer los derechos que les corresponden.

### **2.1.3. A nivel local**

Figuroa e Irarica (2018) en su tesis titulada *La Problemática de los Contratos Administrativos y su Implicancia en los Servidores Públicos del Hospital Regional de Pucallpa, 2015 – 2016*, la presente investigación tiene como objetivo Determinar las implicancias del contrato administrativo de servicios - CAS de naturaleza laboral en los servidores públicos del Hospital Regional de Pucallpa, 2015 a 2016. La Investigación es de tipo aplicada o cuantitativa, de nivel de Investigación: Descriptiva – Explicativa; de diseño y esquema de la investigación, es no experimental, cuyas variables son: Contrato Administrativo de servicios y Hospital Regional de Pucallpa: la población 784 trabajadores; de los cuales 566 tienen la calidad de nombrados y 218 contratados bajo el régimen especial de CAS; cuya muestra fue no probalístico 186 nombrados y 73 contratados; la técnica de recojo de datos se procedió mediante encuestas estructuradas, según el diagrama de Guttman, Cuyas conclusiones son: que el Decreto Legislativo N° 1057 vulnera los principios laborales de igualdad, continuidad, primacía de la realidad y la protección contra el despido arbitrario; son disminuidos en sus derechos laborales, teniendo una desventaja con los otros regímenes especiales, especialmente con el Decreto Legislativo 728 que pertenece al régimen privado y Decreto Legislativo 276 de la Carrera administrativa.

Germany y López (2020) en su trabajo *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali,*

2018, cuyo objetivo principal fue, conocer la relación entre la desnaturalización del Contrato de locación de servicio y el derecho Social laboral de los trabajadores; investigación según su clasificación por el nivel es básica, de tipo descriptivo jurídico, con diseño cualitativo mixto, método no experimental, se ha llegado a concluir; 1) Se ha determinado la existencia de relación directa Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho Social laboral de los trabajadores, es positiva alta con un p, valor de (0,798), significancia que equivale a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sirve al propósito de burlar la ley, 2) La existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un p, valor 0,589, cuya significancia alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la primacía de la realidad en si; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, la cual se violenta el derecho social laboral, de que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; 3) Relación directa entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,607), de donde se persuade que el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por sus rasgos de laboralidad, por lo que en forma directa se afecta el derecho social laboral de los trabajadores; de que estado debe proteger a las personas que trabajan y presta atención prioritaria para proteger a la madre trabajadora y el menor en la misma condición, y; 4) La existencia acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,618), de donde se desprende, que el estado mismo desconoce el derecho que le asiste al trabajador de una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Gonzales y Quincas (2021) en su trabajo *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018*, tiene como objetivo determinar en qué nivel afectó a la desnaturalización de contrato de locación de servicios la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Provincia de Coronel Portillo, 2016-2018. A lo que se ha manifestado la sucesiva hipótesis:

La Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo afectó de manera Positiva a la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2016 -2018 La investigación es de tipo aplicada, de nivel Descriptiva – Explicativa; Descriptiva porque “busca determinar las propiedades, las particularidades y los perfiles de persona, grupos, así como procesos laborales, objetos o cualquier otro fenómeno social o jurídico que se someta a un estudio científico; es de nivel Explicativa porque, su interés jurídico se basa en explicar por qué ocurre este fenómeno jurídico y en qué circunstancias se manifiesta o por qué se relaciona dos o más variables a investigar, la muestra está compuesta por 6 jueces (Dos de paz letrado, Un especializado y Tres superiores) y 13 personas de los juzgados de paz letrado, especializado y de la Sala Superior, en cuanto a la muestra de los expedientes se tomará como muestra 50 expedientes judiciales del Juzgado laboral los cuales serán divididos en los años del 2016 al 2018. Los datos fueron procesados a través del programa Excel, para inmediatamente ser importados al SPSS versión 25 y SAS. Los resultados generales nos demuestran que la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo afectó de manera Positiva a la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Variable: Principio de la primacía de la realidad**

#### **Definición**

Según Plá (1978) señala: “El Principio de la Primacía de la Realidad, significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Según Montoya (2019) el principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

## **Características**

### **1. No tiene consagración legislativa expresa:**

Según Plá (1978) “Curiosamente la experiencia histórica universal enseña que la concreción en la ley les quita fecundidad (a los principios). Se ha señalado que en los países en que no se ha dado una advocación jurídica positiva a los principios del derecho del trabajo, éstos se han abierto camino con mayor pujanza y decisión que en los restantes. La consagración en virtud de la ley cristaliza y, por eso mismo, congela la función que estos principios pueden tener”

### **2. Criterio de Dirección de la Labor Jurisprudencial:**

No ahondaremos mayormente respecto de esta característica, puesto que dedicaremos un capítulo completo, al análisis de la jurisprudencia respecto del principio de la Primacía de la Realidad.

### **3. Es un principio protector**

El principio fue analizado anteriormente, en el sentido que siempre operará a favor del trabajador, ya que si el documento o escrito contiene beneficios que superen los mínimos legales, el empleador se verá impedido a impugnarlo.

## **Dentro de la Constitución**

El Tribunal Constitucional indicó que el principio mencionado se encuentra implícitamente reconocido en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política, debido a esto es que ha declarado fundadas las acciones de amparo, ya que se debe basar en una norma constitucional para interponer la acción de amparo. (Toyama, 2005, p. 42)

## **En la legislación**

Ruíz Pacheco (2016) nos indica que dicho principio se encuentra implícitamente dentro del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que se menciona que se estará frente a un contrato indeterminado si se brinda un servicio de forma subordinada a cambio de la contraprestación. (p. 33).

### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada [...]”. (STC Exp. N° 1944- 2002-AA/TC).

➤ “[...] El juez debe buscar, en todos los casos, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el Tribunal Constitucional como aquel que aconseja que, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal [...]”. (STC Exp. N° 2132-2003-AA)

➤ “[...] El principio de primacía de la realidad es un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos [...]”. (STC Exp. N° 3710-2005-PA/TC).

➤ “[...] En relación al principio de primacía de la realidad, este Tribunal ha

precisado, en la STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC, que: (...) En aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalecen sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir la relación laboral [...]”. (STC Exp. N° 05935-2007-PA)

➤ “[...] Habiéndose determinado que el demandante –al margen del contrato civil y su respectiva addenda para prestar servicios de guardián- ha realizado labores en forma subordinada y permanente en ambas condiciones, tanto de almacenero como guardián, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral y no civil [...]”. (STC Exp. N° 00441-2011-PA)

➤ “[...] Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud [...]”. (STC Exp. N° 03146-2012-PA)

### **Dimensiones del principio de la primacía de la realidad.**

#### **4. Discrepancia**

Diferencia de opinión existente entre las partes activas sobre un asunto, a causa de una o varias opiniones discrepantes.

Sus indicadores son: Acuerdo, aceptación

## **5. Divergencia**

Implica que frente a determinados valores o intereses existen otros contrarios, lo que produce como consecuencia una situación de conflicto.

Sus indicadores son: Separación, cambio

## **6. Hechos**

El hecho jurídico se define como el acontecimiento de la naturaleza o del hombre que no se hace con la intención de producir consecuencias de derecho (legales), aunque estas consecuencias se producen.

Sus indicadores son: Declarados, reales

### **2.2.2. Variable: Derecho laboral**

#### **Definición**

“Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales” (Pérez, 1983: 72).

Krotochin (1955) expresa que: “derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico” (1955: 5).

Por su parte, Fernández (1989) dice que “derecho del trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia”

En consecuencia, el derecho laboral es una rama del derecho que atiende a las normas que rigen la relación entre los trabajadores y los

empleadores. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes es su objetivo.

La característica del derecho laboral de donde proviene su verdadera esencia se basa en el establecimiento de condiciones equitativas y justas en las relaciones laborales. La aplicación correcta de las normas de protección para ambas partes en un marco de respeto e integridad son la base de esta disciplina jurídica.

## **Dimensiones del Derecho laboral**

### **1. Principio de Indubio pro operario**

Según Montoya (2019) en virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto.

Este principio también tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, éste no se lograra.

Lamentablemente, el desarrollo jurisprudencial de este principio ha sido muy escaso, y solo podemos encontrar algunos bosquejos expresados por el Tribunal Constitucional acerca de la regla indubio pro operario.

### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al

trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. A este respecto, la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de «norma» abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. [...]”. (STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC)

➤ “[...] El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son: a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos. b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional. c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador [...]”. (STC Exp. 0008-2005-AI/TC)

Sus indicadores son: Duda, Favor

## **2. Principio de igualdad de trato y no discriminación**

Según Montoya (2019) el principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de

oportunidades se acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] El principio de igualdad, plasmado en la Constitución, no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos [...]”. (STC Exp. N° 0018-1996-AI/TC)

➤ “[...] El derecho a la igualdad supone tratar ‘igual a los que son iguales’ y ‘desigual a los que son desiguales’, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades [...]”. (STC Exp. N° 0261-2003- AA/TC)

➤ “[...] La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución [...]”. (STC Exp. N° 0008- 2005-AI/TC)

➤ “[...] La discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades de los hombres y mujeres de desarrollar su potencial, a efectos de ser remunerados en función de sus meritos [...]”. (STC Exp. N° 004922-2007-PA)

➤ “[...] La discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y, los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. (...) es indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables [...]”. (STC Exp. N° 05652-2007-PA)

Sus indicadores son: Igualdad, Descripción

### **3. Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Según Montoya (2019) el principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral. Este principio busca proteger al trabajador, al cual se le considera la ‘parte débil’ de la relación laboral, en la

medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.

### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] El artículo 26.º, inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión: Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [...]”. (STC Exp. N° 4635-2004PA/TC)

➤ “[...] El principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral (...) La norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede ‘despojarse’, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma [...]”. (STC Exp. N° 0008-2005-PI/TC)

➤ “[...] “El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que al trabajador se le considera la ‘parte débil’ de la relación laboral [...]”. (STC Exp. N° 0008-2008- PI/TC)

➤ “[...] Este colegiado, respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, ha establecido que dicho principio hace referencia a la regla de no revocabilidad e Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...) en ese sentido, de conformidad con el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. No obstante, la Irrenunciabilidad solo alcanza a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajadores o la costumbre [...]”. (STC Exp. N° 0529-2010-PA)

➤ “[...] El principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley [...]”. (STC Exp. N° 1722-2011-PA /TC)

➤ “[...] siendo el principio de Irrenunciabilidad un principio de autoprotección normativa, lo que proscribe es la posibilidad de una renuncia individual de un trabajador particular a un beneficio acordado en convenio colectivo, pues ello equivaldría que, por necesidad o presión del empleador, luego de pactarse los beneficios en convenio colectivo, el trabajador admita o acuerde renunciar al derecho en mención, pues de ser así, la ley sanciona con nulidad dicha renuncia [...]”. (Casación N° 6072-2012 Del Santa)

Sus indicadores son: Irrenunciabilidad

#### **4. Principio de legalidad**

Según Montoya (2019) el principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas

reprochables.

A tal efecto, es preciso tener presente, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional a partir de la STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC, que el principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] La exigencia de *lex praevia* y *lex certa* que impone el artículo 2°, inciso 24, literal d), de la Constitución obedece, entre otros motivos, a la necesidad de garantizar a los ciudadanos un conocimiento anticipado del contenido de la reacción punitiva o sancionadora del Estado ante la eventual comisión de un hecho antijurídico [...]”. (STC Exp. N° 0002-2001-AI/TC)

➤ “[...] La sujeción de toda actividad limitadora de un derecho fundamental al principio de reserva de ley o, en su defecto, al principio de legalidad, constituyen garantías normativas con los que la Constitución ha dotado a los derechos fundamentales [...]”. (STC Exp. N° 1091-2002-HC/ TC)

➤ “[...] Es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador, el cual incluye, naturalmente, al ejercicio de potestades disciplinarias en el ámbito castrense. Una de esas garantías es, sin lugar a dudas, que las faltas y sanciones de orden disciplinario deban estar previamente tipificadas y señaladas en la ley [...]”. (STC Exp. N° 2050-2002-AA/TC)

➤ “[...] Que el principio de legalidad exige no sólo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones [...]”. (STC Exp. N° 4810-2004-AA/TC)

➤ El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Cfr. Expediente N.° 010-2002-AI/TC), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa).

➤ “[...] Se ha establecido, además, que "Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (lex praevia) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (lex certa) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la aneja responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley”. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español N.º 61/1990) [...]”. (STC Exp. N° 00197-2010-PA/TC)

## **Sus indicadores son: Legalidad**

### **5. Principio de inmediatez**

Según Montoya (2019) el Principio de Inmediatez, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En tal sentido, en el presente informe, analizaremos los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio.

#### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] De lo expuesto se advierte que el despido fue acordado después de haber transcurrido más de 5 meses entre la fecha de la comisión de la supuesta falta grave y la notificación de la carta de preaviso. En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31 del Decreto Supremo N.003-97-TR, ya que, entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral. Por lo tanto, se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales del demandante al debido proceso y al trabajo, reconocidos en los artículos 139°, inciso 3), y 22° de la Constitución [...]”. (STC Exp. N° 1799- 2002-PA/TC)

➤ “[...] El recurrente pudo haber cometido una falta al no haber declarado dicha situación al momento de su ingreso (1994), no obstante, dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario

al principio de inmediatez que, después de tantos años transcurridos, la demandada pretenda atribuirle tal falta [...]". (STC Exp. N° 2339-2004-AA/TC).

➤ [...] En caso de que no medie un plazo inmediato y razonable entre el momento del conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, es decir, cuando exista un periodo prolongado e irrazonable, en virtud del principio de inmediatez (según la sentencia recaída en el Exp. N° 01799-2002-AA/TC), se entenderá que el empleador: a) ha condonado u olvidado la falta grave, y b) ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral [...]". (STC Exp. N° 4598-2012-PA/TC)

➤ [...] Resulta relevante para el cómputo de la inmediatez laboral, el aviso al funcionario u órgano de la empresa que tenga potestad disciplinaria, es decir, al órgano que esté habilitado por la organización empresarial para decidir si impone o no una sanción al trabajador infractor. Sobre él recaerá el examen de la pérdida o no de la oportunidad para sancionar, o del olvido o condonación de la falta. La negligencia de otros trabajadores de la empresa sin potestad disciplinaria en comunicar la falta laboral, o incluso la complicidad, no pone en peligro el tiempo razonable para su posterior investigación y sanción, en buena cuenta porque su actuación no representa la voluntad de la empresa para efectos de punir las faltas cometidas [...]". (STC Exp. N° 3860-2013-PA/TC)

**Sus indicadores son: Inmediatez**

## **6. Principio de razonabilidad y proporcionalidad**

Según Montoya (2019) los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del

empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable.

### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] El control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad [...]”. (STC Exp. N° 0090-2004- AA/TC, STC 045-2004- AI/TC, entre otras)

➤ “[...] El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado expresamente en el último párrafo del artículo 200° el principio de proporcionalidad, y como tal, constituye un auténtico principio general del Derecho [...]”. (STC Exp. N° 02250-2007- PA/TC, STC Exp. N° 2192-2004-AA /TC, entre otras)

➤ “[...] El principio de proporcionalidad constituye un test o

canon de valoración para evaluar actos estatales que inciden sobre derechos subjetivos (constitucionales o simplemente legales). Se trata de una técnica a partir de la cual el juzgador puede evaluar si la intromisión estatal en el ámbito de los derechos resulta, o no, excesiva [...]”. (STC Exp. N° 0760-2004- AA/TC, STC EXP. N.° 2192-2004-AA /TC) “ No obstante lo señalado en el fundamento anterior, este Tribunal considera que el despido del demandante viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Municipalidad emplazada al momento de imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 83° de su propio Reglamento Interno de Trabajo, el que señala que las sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita, suspensión en sus labores o despido, se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador [...]”. (STC Exp. N° 03169-2006- PA/TC) f.j.14

➤ “[...] La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, esto “implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos [...]”. (STC Exp. N° 00535-2009-PA /TC)

➤ “[...] El examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, proyectado al análisis del trato diferenciado, consiste en una comparación entre el grado de realización u optimización del fin constitucional y la intensidad de la intervención en la igualdad. La

comparación de estas dos variables ha de efectuarse según la denominada ley de ponderación. Conforme a ésta: “Cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro [...]”. (STC Exp. N° 0035-2010-PI/TC)

➤ “[...] los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos otro [...]”. (STC Exp. N° 00606-2010-PA/TC)

➤ “[...] De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer [...]”. (STC Exp. N° 3433-2013-AA/TC)

**Sus indicadores son: Razonabilidad, Proporcionalidad**

## **7. Principio de continuidad**

Según Montoya (2019) el principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley.

### **Criterios Jurisprudenciales**

➤ “[...] El principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede

únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental [...]”. (STC Exp. N° 5382-2011-PA /TC, STC Exp. N° 4389-2009-PA /TC)

➤ “[...] Y es que, como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado[...]”. (STC Exp. N° 5382-2011-PA /TC)

➤ “[...] En el presente caso, no se advierte de autos que las partes hayan celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad ni ningún otro tipo de contrato, por lo que debe concluirse que las partes no suscribieron un contrato por escrito, habiéndose configurado, por tanto, una relación laboral de naturaleza indeterminada. Lo cual incluso no ha sido desvirtuado en autos por la municipalidad emplazada. Asimismo, ha quedado acreditado en autos que el demandante percibía una remuneración por el trabajo efectivamente realizado, conforme se advierte de las boletas de pago [...]”. (STC Exp. N° 4131-2012-PA /TC)

➤ “[...] La Corte Suprema de Justicia de la República ha manifestado que el principio de continuidad es aquella regla “en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca hubiese interrumpido, determinada no solo por

el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación [...]”. (Casación N° 960-2006-Lima)

**Sus indicadores son: Continuidad**

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

#### **Actividad**

Según el INEI, es una actividad económica es un proceso, es decir, la combinación de acciones cuyo resultado es un determinado conjunto de productos.

#### **Condiciones de Trabajo**

Según el INEI, como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir por su trabajo.

#### **Conflicto Colectivo de Trabajo**

Según el INEI, cuando se plantea una situación conflictiva entre el empresario y una pluralidad de trabajadores siempre y cuando afecte intereses generales de estos.

#### **Contrato Colectivo de Trabajo**

Según el INEI, es el que se lleva a cabo entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para efectos de llevar a cabo una negociación común, con el propósito de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. Consiste

en un documento firmado por trabajadores y empleador (es) al término de una negociación colectiva.

### **Contrato Individual de Trabajo**

Según el INEI, es el que se lleva a cabo entre un empleador y un trabajador. En este documento se dejan establecidas las condiciones mínimas del trabajo como por ejemplo: el horario y lugar donde desarrollará sus funciones el trabajador, el sueldo que recibirá por este trabajo, las funciones que ejercerá, etc.

### **Despido Indirecto**

Según el INEI, en caso de que el empleador sea quien incurre en alguna de las situaciones que establece la ley para poder despedir a un trabajador, éste podrá comunicar por escrito al empleador el término de su contrato de trabajo, posterior a esto el trabajador cuenta con el plazo de 60 días hábiles para asistir a un tribunal del trabajo y presentar una demanda por despido indirecto, más conocido como auto despido.

### **Despido Injustificado**

Según el INEI, para que el empleador pueda despedir a alguno de sus trabajadores es necesario que se ampare en algunas de las causas legales para hacerlo, como: la necesidad de la empresa, el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato etc. En caso de que los requisitos que dan origen a estas causas legales no se verifiquen, el despido puede ser declarado injustificado, es decir que carece de causa legal. Empleo informal Todo empleo que no cuenta con los beneficios estipulados por ley. En función del país, puede incluir seguridad social pagada por el empleador, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, etc.

### **Indemnización por Años de Servicio**

Según el INEI, aquella suma de dinero que se paga al trabajador cuando se pone término al contrato de trabajo por la causal de “necesidades de la empresa” o cuando el despido ha sido declarado injustificado. Esta indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y periodo superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización

tiene un tope máximo de 11 años.

### **Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo**

Según el INEI, para que se lleve a cabo el despido este debe ser informado al trabajador con 30 días de antelación, en caso de que ese período de aviso sea inferior, el empleador deberá indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente a su última remuneración.

### **Jornada Ordinaria de Trabajo**

Según el INEI, es el periodo de tiempo establecido por el empleador junto al trabajador o por la ley, durante el cual el trabajador deberá estar en el sitio donde ejerce sus funciones y a disposición del empleador, para el cumplimiento de su trabajo bajo la autoridad del empleador. Tiene como límite 45 horas a la semana y un límite máximo de distribución diaria de 10 horas.

### **Persona jurídica**

Según el INEI, las personas jurídicas pueden ser unidades creadas con fines de producción, principalmente las sociedades y las Instituciones Sin Fines de Lucro, o las Administraciones públicas, incluidas las administraciones de seguridad social; están en condiciones de poseer bienes y activos, suscribir compromisos y ejercer actividades económicas o efectuar operaciones por iniciativa propia con otras unidades.

### **Trabajador dependiente o asalariado**

Según el INEI, persona que trabaja para un empleador público o privado, bajo un acuerdo escrito u oral, el cual puede ser formal o informal, normalmente voluntario entre ambas partes, en virtud del cual la persona trabaja para la empresa a cambio de una remuneración en dinero o en especie. La remuneración se fundamenta normalmente en el tiempo dedicado al trabajo o en algún otro indicador objetivo de la cantidad de trabajo adecuado.

### **Subordinación y Dependencia**

Según el INEI, es la sujeción personal del trabajador a las directrices

establecidas por el empleador, en el contexto de la realización de su trabajo, con el objetivo de que el trabajador someta su actividad sólo a las tareas específicas que le señale el empleador. Por ejemplo: cumplir un horario de trabajo, recibir órdenes del empleador, solicitar permisos etc.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El principio de la primacía de la realidad se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. La discrepancia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.
2. La divergencia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.
3. Los hechos se relacionan significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de las variables**

#### **Principio de la primacía de la realidad**

Según Bravo y Rosas (2006) éste establece que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

#### **Derecho laboral**

Según Flores y Carvajal (2013) definen al derecho del trabajo como

el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.”

### **2.5.2. Definición operacional de las variables**

#### **Principio de la primacía de la realidad**

Se elaboró el instrumento “Cuestionario principio de la primacía de la realidad”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

#### **Derecho laboral**

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Derecho laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

### **2.5.3.Operacionalización de la variable**

**a. Variable 1: Principio de la primacía de la realidad**

Tabla 1

*Principio de la primacía de la realidad*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Discrepancia	Acuerdo	1. ¿La falta de acuerdo debe ser contrastada con la realidad?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿El acuerdo entre las partes significa que responde a la observación de los hechos?	
	Aceptación	3. ¿La aceptación del vínculo laboral no es una acción inmediata del empleador?	
		4. ¿El contrato suscrito por la persona representa aceptación de su condición laboral?	
Divergencia	Separación	5. ¿La separación de opiniones genera divergencia de criterios?	
		6. ¿La separación del vínculo laboral por un tema jurídico carece de valor si no ha sido contrastada con la realidad?	
	Cambio	7. ¿El cambio de criterio jurídico solo es posible aplicando el principio de la primacía de la realidad?	
		8. ¿Cambios en el entorno laboral puede determinar conclusiones desfavorables para el empleador?	
Hechos	Declarados	9. ¿Hechos declarados tienen que ser sujetos de investigaciones?	
		10. ¿Los hechos declarados tienen que ser probados con el principio de la primacía de la realidad?	
	Reales	11. ¿Los hechos reales es lo que sucede realmente y es lo que determinará la controversia?	
		12. ¿En el principio de la primacía de la realidad lo que prima son los hechos reales sobre los hechos declarados?	

## b. Variable 2: Derecho laboral

Tabla 2  
*Derecho laboral*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Principio de in dubio pro operario	Duda	1. ¿Ante la duda en la interpretación de una norma debemos recurrir al Principio de in dubio pro operario?	(1) No (2) A veces (3) Si
	Favor	2. ¿Siempre se debe preferir la interpretación de la norma más favorable al trabajador?	
Principio de igualdad de trato y no discriminación	Igualdad	3. ¿Todas las personas deben ser tratados en igualdad de condiciones?	
	Descripción	4. ¿La descripción laboral solo debe tener en cuenta los méritos y las calificaciones?	
Principio de irrenunciabilidad de derechos	Irrenunciabilidad	5. ¿Todo derecho laboral tiene carácter de irrenunciable?	
		6. ¿La irrenunciabilidad tiene como propósito resguardar sus intereses en la relación laboral?	
Principio de legalidad	Legalidad	7. ¿Todo acto de autoridad debe ajustar su actuación a la legalidad?	
Principio de inmediatez	Inmediatez	8. ¿La inmediatez es una limitación formal que garantiza la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador?	
Principio de razonabilidad y proporcionalidad	Razonabilidad	9. ¿La razonabilidad implica que los hechos sean relevantes para su interpretación?	
	Proporcionalidad	10. ¿La proporcionalidad mide el aspecto en la medida de su efecto final?	
Principio de continuidad	Continuidad	11. ¿Si el trabajador tiene continuidad, laborando por un plazo legal este alcanza la protección contra el despido laboral?	
		12. ¿La continuidad garantiza al trabajador mayor estabilidad laboral?	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) la investigación correlacional consiste en evaluar dos variables, siendo su fin estudiar el grado de correlación entre ellas. La investigación correlacional, por tanto, trata de descubrir cómo varía una variable al hacerla la otra. Sin embargo, en este caso, solo estudiamos la dirección del movimiento y la intensidad de la relación. Por otro lado, debemos saber que la correlación no implica causalidad. El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

#### **Métodos de investigación**

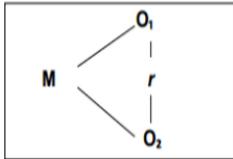
El método fue el deductivo, según Hernández et al. (2014) procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principio.

#### **Diseño de investigación**

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su

contexto natural, para después analizarlos. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de trabajadores.

O1=Observación de la variable principio de la primacía de la realidad.

O2=Observación de la variable derecho laboral.

r =Coeficiente de correlación.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 31 trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con las especificaciones que serán investigadas.

N°	Cargo Estructural	Profesión	Apellidos y Nombres	Regimen Laboral
1	Juez de Paz Letrado	Abogado	Chauca Ruiz, Lariza	276
2	Juez de Paz Letrado	Abogado	Porras Crispin, Víctor Miguel	276
3	Juez Especializado	Abogado	Malpartida Lastra Diana	276
4	Juez Superior	Abogado	Chipana Diaz, Jorge Leonardo	276
5	Juez Superior	Abogado	Medina Navarro, Ovidio Raúl	276
6	Juez Superior	Abogado	Cruz Cobeñas, Marleny	276
7	Secretario Judicial	Abogado	Salazar Dávila, Ana Melissa	1057
8	Secretario Judicial	Abogado	Limache Rafael, Karina Yackelin	1057
9	Secretario Judicial	Abogado	Alvarez Paredes Eliana	1057
10	Secretario Judicial	Abogado	Rengifo Villacorta Javier Fernando	1057
11	Secretario Judicial	Abogado	Salazar Trego, Jhon Cristian	1057
12	Secretario Judicial	Abogado	Acuy Arrue, Rocio Fiorella	1057
13	Asistente Judicial	Abogado	Santiago Gonzales, Edith Paola	1057
14	Asistente Judicial	Abogado	Soria Fernandez Alejandro cesar	1057
15	Secretario Judicial	Abogado	Herrera Guzman, Guibell Marlith	1057
16	Secretario Judicial	Abogado	Vera Perez Lilian Elizabeth	1057
17	Perito Judicial	Contador	López Souza Jorge Luis Alberto	1057
18	Asistente	Abogado	Cahuana Cieza Daniel	1057
19	Asistente de atención	Abogado	Rios Britto Cindy Vanessa	1057
20	Asistente Judicial	Abogado	Rodriguez Cruz Elsa	1057
21	Técnico Administrativo	Abogado	Tanchiva Bartra, Chris Angelica	1057
22	Secretario de Sala	Abogado	Torres Sanches Boris	1057
23	Relator de Sala	Abogado	Popolicio Panduro Suellen Yajaira	1057
24	Secretario Judicial	Abogado	Gastelu Quio, Juana iris	1057
25	Secretario Judicial	Abogado	Wong del Aguila Akiro Kenji	1057
26	Secretario Judicial	Abogado	Sanchez lagos Saldaña Antonio	1057
27	Asistente Judicial	Abogado	Manzuetto Pereira Jemima	1057
28	Asistente Judicial	Abogado	Miraval Soria Karla Patricia	1057
29	Auxiliar Judicial	Abogado	Rodriguez Alvarez Ruth	1057
30	Asistente Judicial	Abogado	Espinoza Sinarahua Bill Jimmy	1057
31	Secretario Judicial	Abogado	Ochoa Mendes Tania Yolanda	1057

### **3.2.2. Muestra**

La muestra estuvo conformada por 31 trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Según Hernández et al. (2014) se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

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

### **3.3.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) es el método que busca obtener la percepción que tiene una parte de la población sobre las variables en estudio.

### **3.3.2. Instrumentos**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito a la muestra para conocer la percepción de los mismos. También comprendió el análisis de material bibliográfico (libros, memorias de grado, revistas en derecho), entrevistas con expertos en la materia.

## **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

Validado a través de "Fichas de validación", por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3  
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Gino Javier Pinedo Vargas	71987533	Doctor
3	Jaime Augusto Rojas Elescano	00103097	Doctor

### **Confiabilidad**

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 31 trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Principio de la primicia de la realidad” de  $\alpha=0.741$  (altamente confiable) y para el instrumento “Derecho laboral” de  $\alpha=0.752$  (altamente confiable).

## **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

### **3.5.1. Recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer cuál fue el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboramos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Presentación de resultados**

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

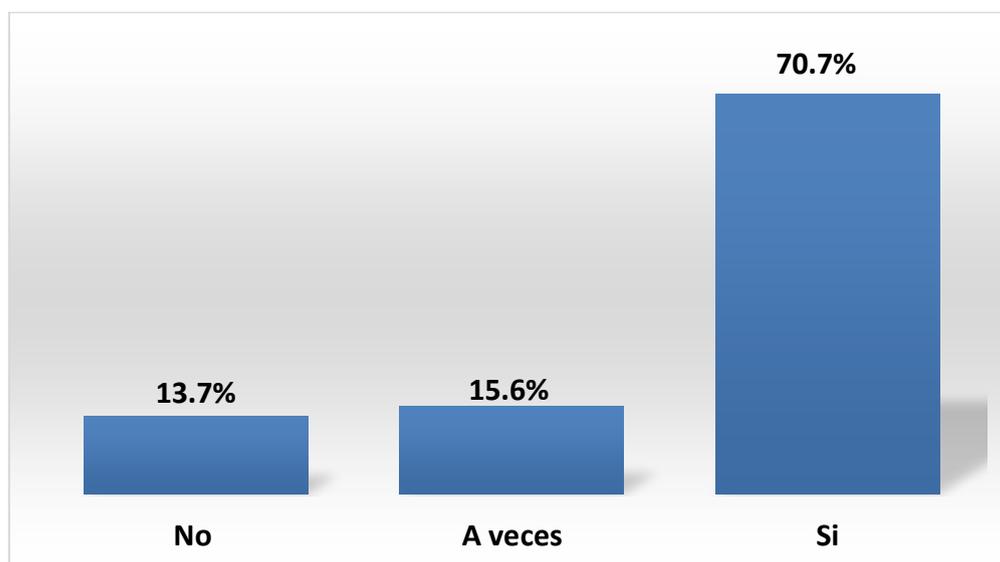
### Variable 1: Principio de la primacía de la realidad

De la Tabla 4 y Figura 1, se observa que el 13.7% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable principio de la primacía de la realidad, mientras que el 15.6% manifiesta que a veces es considerada y el 70.7% manifestó que sí.

**Tabla 4**  
**Frecuencia de la variable principio de la primacía de la realidad**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	13.7%
A veces	5	15.6%
Si	22	70.7%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



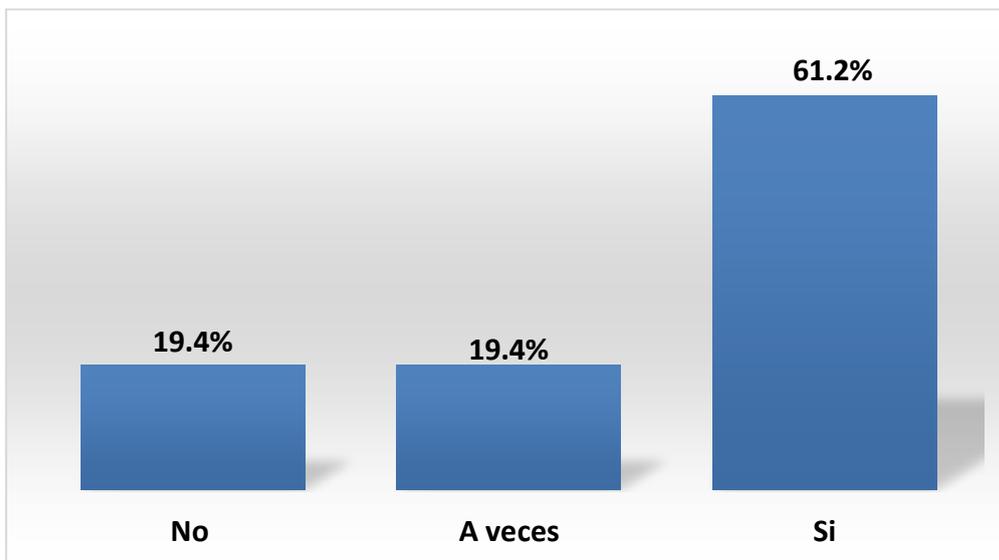
**Figura 1. Frecuencia de la variable principio de la primacía de la realidad**  
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observa que el 19.4% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión discrepancia, mientras que el 18.4% manifiesta que a veces es considerada y el 61.2% manifestó que sí.

**Tabla 5**  
**Frecuencia de la dimensión discrepancia**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	19.4%
A veces	6	19.4%
Si	19	61.2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



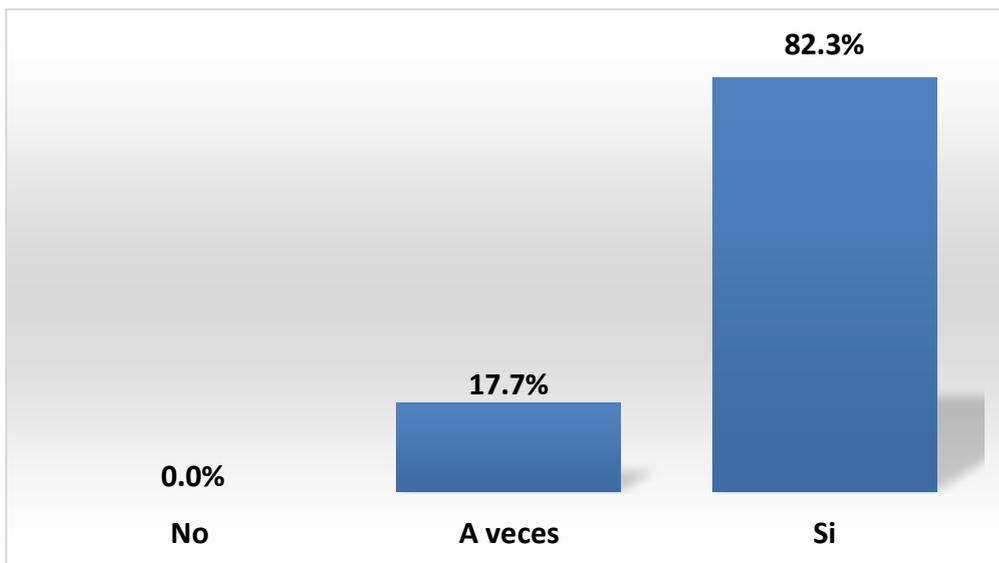
**Figura 2. Frecuencia de la dimensión discrepancia**  
**Fuente: Tabla 5**

De la Tabla 6 y Figura 3, se observa que el 0.0% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión divergencia, mientras que el 17.7% manifiesta que a veces es considerada y el 82.3% manifestó que sí.

**Tabla 6**  
**Frecuencia de la dimensión divergencia**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	0	0.0%
A veces	5	17.7%
Si	26	82.3%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



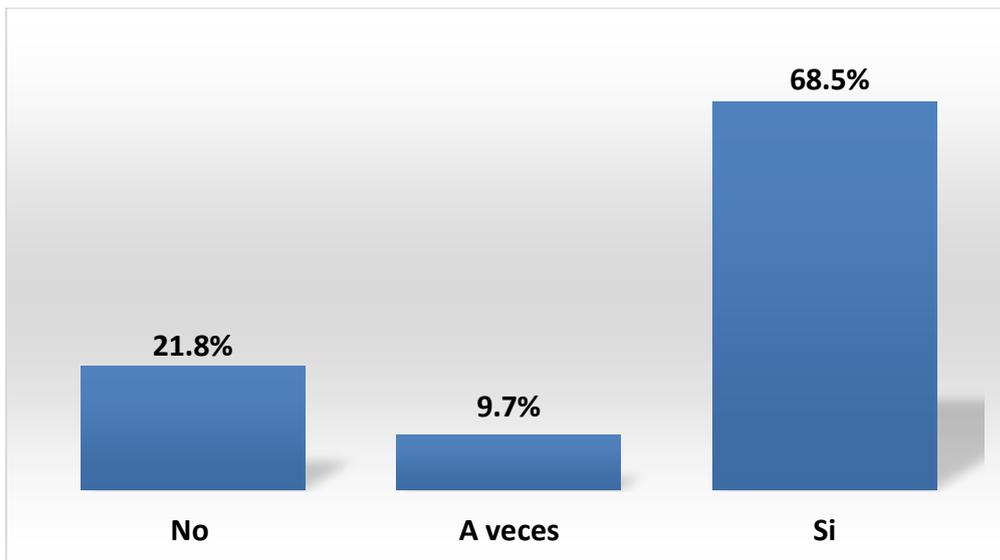
**Figura 3. Frecuencia de la dimensión divergencia**  
**Fuente: Tabla 6**

De la Tabla 7 y Figura 4, se observa que el 21.8% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión hechos, mientras que el 9.7% manifiesta que a veces es considerada y el 68.5% manifestó que sí.

**Tabla 7**  
**Frecuencia de la dimensión hechos**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	21.8%
A veces	3	9.7%
Si	21	68.5%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 4. Frecuencia de la dimensión hechos**  
**Fuente: Tabla 7**

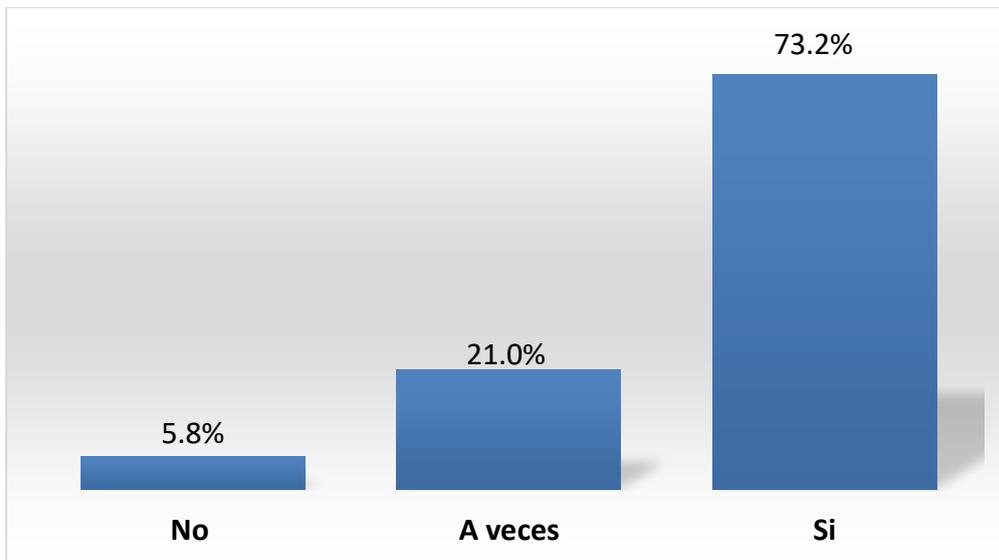
## Variable 2: Derecho laboral

De la Tabla 8 y Figura 5, se observa que el 5.8% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable derecho laboral, mientras que el 21.0% manifiesta que a veces es considerada y el 73.2% manifestó que sí.

**Tabla 8**  
**Frecuencia de la variable derecho laboral**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	5.8%
A veces	6	21.0%
Si	23	73.2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



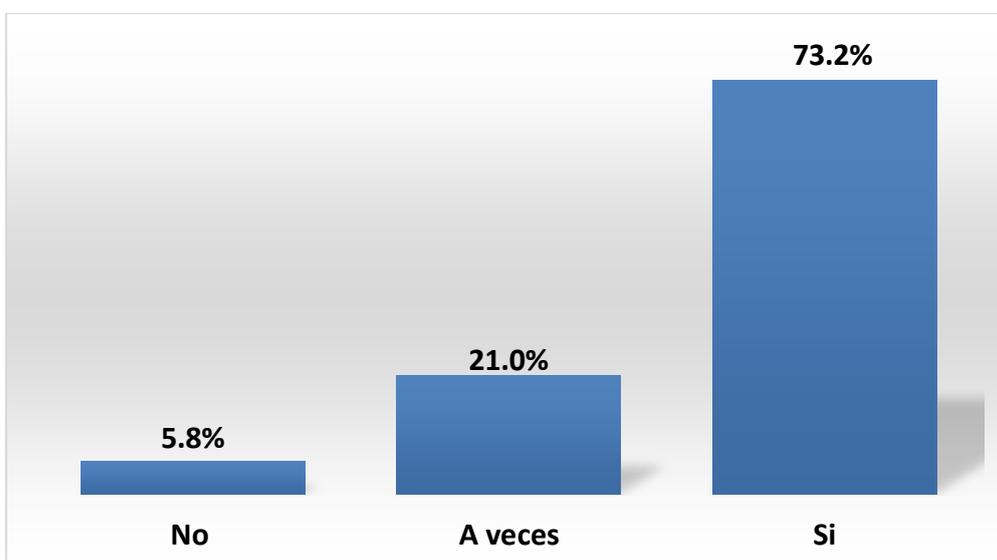
**Figura 5. Frecuencia de la variable principio de la primacía de la realidad**  
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observa que el 5.8% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión principio de indubio pro operario, mientras que el 21.0% manifiesta que a veces es considerada y el 73.2% manifestó que sí.

**Tabla 9**  
**Frecuencia de la dimensión principio de indubio pro operario**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	5.8%
A veces	6	21.0%
Si	23	73.2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



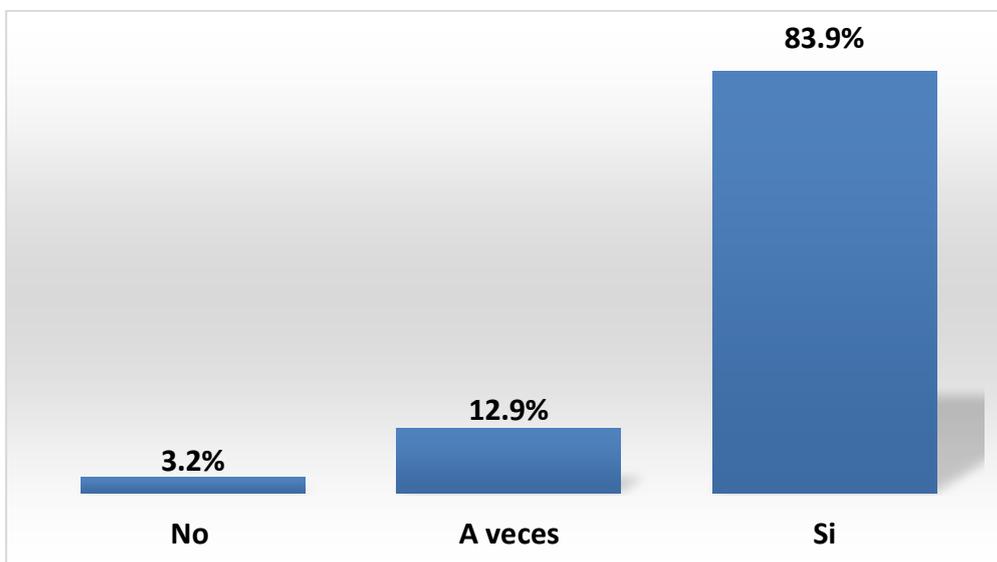
**Figura 6. Frecuencia de la dimensión principio de indubio pro operario**  
**Fuente: Tabla 9**

De la Tabla 10 y Figura 7, se observa que el 3.2% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión principio de igualdad y de trato y no discriminación, mientras que el 12.9% manifiesta que a veces es considerada y el 83.9% manifestó que sí.

**Tabla 10**  
**Frecuencia de la dimensión principio de igualdad y de trato y no discriminación**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	1	3.2%
A veces	4	12.9%
Si	26	83.9%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 7. Frecuencia de la dimensión principio de igualdad y de trato y no discriminación**

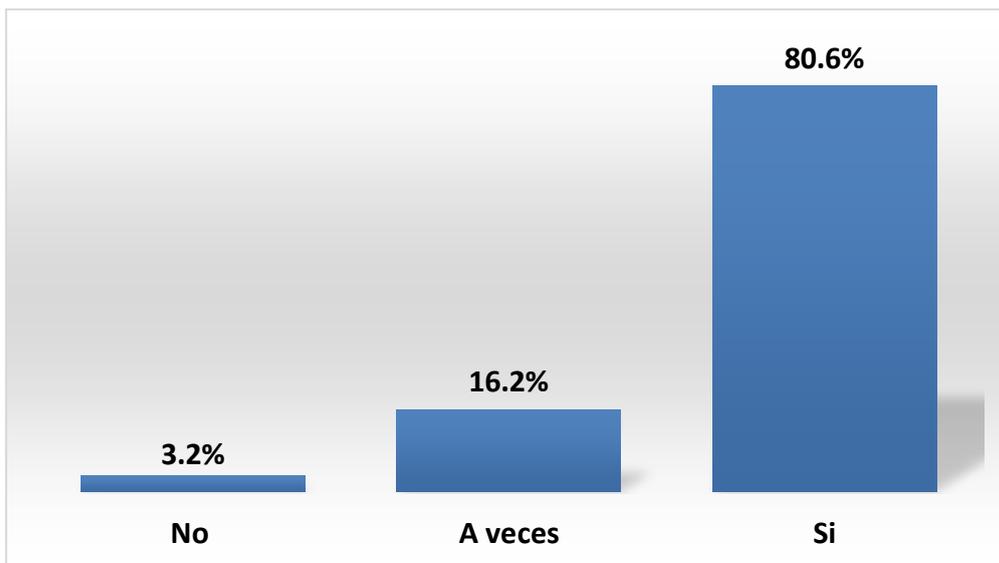
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observa que el 3.2% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión principio de irrenunciabilidad de derechos, mientras que el 16.2% manifiesta que a veces es considerada y el 80.6% manifestó que sí.

**Tabla 11**  
**Frecuencia de la dimensión principio de irrenunciabilidad de derechos**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	1	3.2%
A veces	5	16.2%
Si	25	80.6%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 8. Frecuencia de la dimensión principio de irrenunciabilidad de derechos**

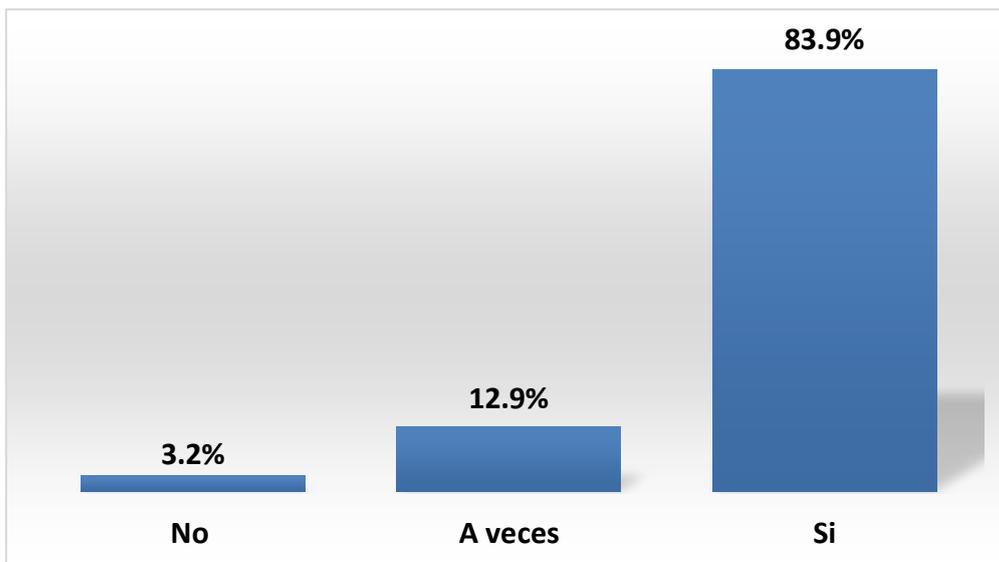
Fuente: Tabla 11

De la Tabla 12 y Figura 9, se observa que el 3.2% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión principio de igualdad, mientras que el 12.9% manifiesta que a veces es considerada y el 83.9% manifestó que sí.

**Tabla 12**  
**Frecuencia de la dimensión principio de igualdad**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	1	3.2%
A veces	4	12.9%
Si	26	83.9%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



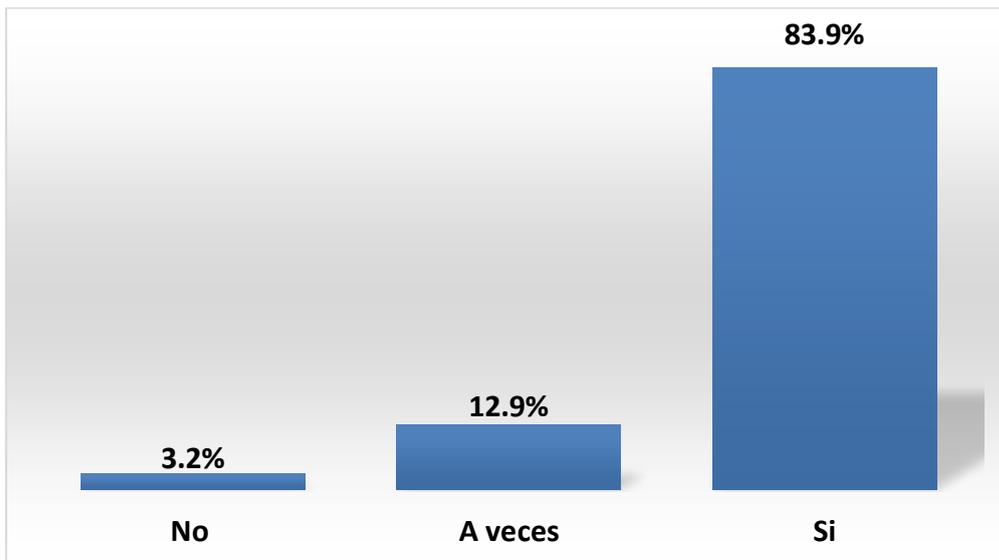
**Figura 9. Frecuencia de la dimensión principio de igualdad**  
Fuente: Tabla 12

De la Tabla 13 y Figura 10, se observa que el 3.2% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión principio de inmediatez, mientras que el 12.9% manifiesta que a veces es considerada y el 83.9% manifestó que sí.

**Tabla 13**  
**Frecuencia de la dimensión principio de inmediatez**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	1	3.2%
A veces	4	12.9%
Si	26	83.9%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



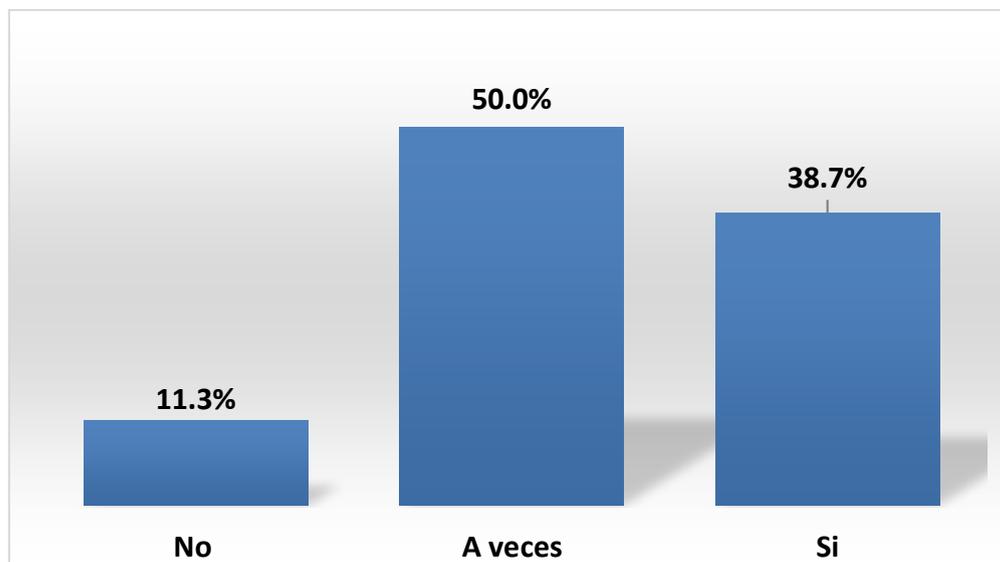
**Figura 10. Frecuencia de la dimensión principio de igualdad**  
**Fuente: Tabla 13**

De la Tabla 14 y Figura 11, se observa que el 11.3% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión principio de razonabilidad y proporcionalidad, mientras que el 50.5% manifiesta que a veces es considerada y el 38.7% manifestó que sí.

**Tabla 14**  
**Frecuencia de la dimensión principio de razonabilidad y proporcionalidad**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	11.3%
A veces	16	50.0%
Si	11	38.7%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



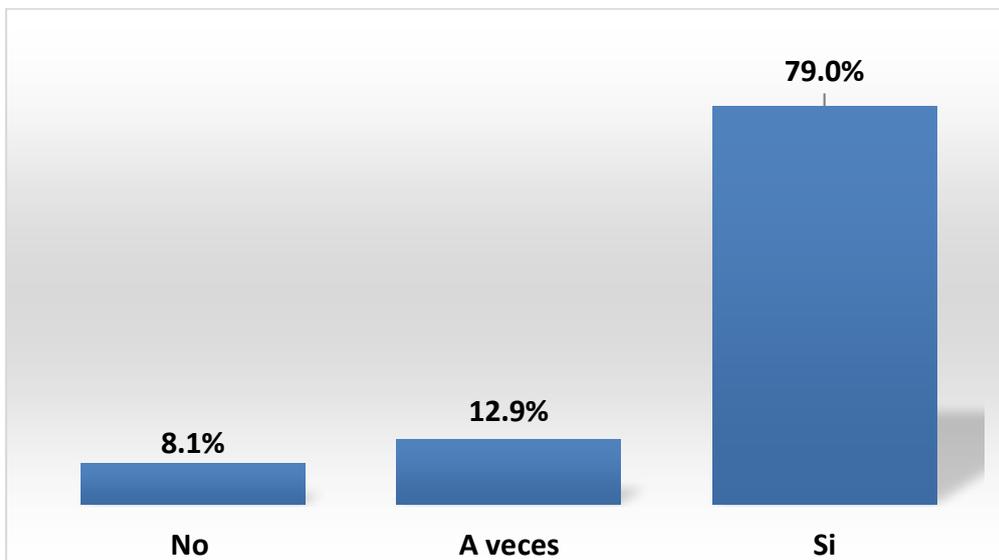
**Figura 11. Frecuencia de la dimensión principio de razonabilidad y proporcionalidad**  
**Fuente: Tabla 14**

De la Tabla 15 y Figura 12, se observa que el 8.1% de los trabajadores de los Juzgados Laborales del distrito de Callería del departamento de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión principio de continuidad, mientras que el 12.9% manifiesta que a veces es considerada y el 79.0% manifestó que sí.

**Tabla 15**  
**Frecuencia de la dimensión principio de continuidad**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	8.1%
A veces	4	12.9%
Si	25	79.0%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 12. Frecuencia de la dimensión principio de razonabilidad y proporcionalidad**  
Fuente: Tabla 15

## Prueba de hipótesis y correlación

### En lo referente a la hipótesis general:

**H<sub>a</sub>:** El principio de la primacía de la realidad se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

**H<sub>0</sub>:** El principio de la primacía de la realidad no se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque  $\text{Sig.} < 0.05$  y rechazamos la hipótesis nula.

El principio de la primacía de la realidad se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.720$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 16**

*Correlación entre principio de la primacía de la realidad y derecho laboral*

Correlaciones			
		Primacía de la realidad	
			Derecho laboral
Primacía de la realidad	Correlación de Pearson	1	,720*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Derecho laboral	Correlación de Pearson	,720*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### En lo referente a las hipótesis específicas:

**H<sub>a</sub>:** La discrepancia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

**H<sub>0</sub>:** La discrepancia no se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La discrepancia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.714$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 17**

*Correlación entre discrepancia y derecho laboral*

Correlaciones			
		Discrepancia	Derecho laboral
Discrepancia	Correlación de Pearson	1	,714*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Derecho laboral	Correlación de Pearson	,714*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Ha:** La divergencia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

**H<sub>0</sub>:** La divergencia no se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

En la Tabla 18, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La divergencia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.724$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 18**

*Correlación entre divergencia y derecho laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Divergencia	Derecho laboral
Divergencia	Correlación de Pearson	1	,724*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Derecho laboral	Correlación de Pearson	,724*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Ha:** Los hechos se relacionan significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

**H<sub>0</sub>:** Los hechos no se relacionan significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

En la Tabla 19, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Los hechos se relacionan significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.733$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 19**

*Correlación entre hechos y derecho laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Hechos	Derecho laboral
Hechos	Correlación de Pearson	1	,733*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Derecho laboral	Correlación de Pearson	,733*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## 4.2. Discusion

La investigación demostró que la el principio de la primacía de la realidad se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.

Bravo y Rosas (2006) coinciden con la investigación, en que, la aplicación del principio de la primacía de la realidad, aplican e interpretan el principio de manera racional llegando a preferir la primacía de los hechos por sobre la aplicación o interpretación de normas legales.

Del mismo modo, Gonzales, Castaño y Castaño (2007) proponen la presunción que implica un traslado de la carga de la prueba al empleador, dándole un poco de equilibrio a la relación y regresando al proteccionismo para el trabajador en salvaguarda del derecho laboral. Moreno (2018) relaciona el principio de la primacía de la realidad con los principios que han sido establecidos en el sistema que regulan el ámbito de la contratación estatal.

Campos (2018) demuestra la importancia de aplicar el citado principio como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico. Asimismo, Horna (2021) considera conveniente la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, donde lo que va a primar es la función que realice el trabajador y no lo que esté estipulado en el contrato o convenio laboral.

Germany y López (2020) consideran que aplicando el principio de primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada. Finalmente, Gonzales y Quincas (2021) nos demuestran que la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo afectó de manera Positiva a la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- El principio de la primacía de la realidad se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.720$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La discrepancia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.714$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La divergencia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.724$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Los hechos se relacionan significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023. Con un valor  $r = 0.733$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

## Recomendaciones

- Se recomienda mejorar el uso del principio de la primacía, para todo ello, y como punto de partida, se requiere una permanente capacitación a los operadores de justicia, encargados en los juzgados laborales, debemos tener en cuenta que los principios, desde su propia naturaleza, contienen el fundamento que permite identificar las características propias del derecho específico, en este caso del Derecho Laboral, dichos principios orientan el sistema y lo integran, por tanto, el uso de los principios no puede encontrarse en contradicción con otro, al ser parte del sentido mismo del ordenamiento jurídico.
- Se recomienda afrontar la discrepancia, cuando opere en una situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra.
- Se recomienda afrontar la divergencia, en muchos casos, diferentes puntos de vista, frente a reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o constando no se condicen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deban verificar directamente los hechos mismos.
- Se recomienda mejorar el uso de los hechos, como una parte de la realidad, que es lo que observamos, interpretamos y damos significado. Sin embargo, es algo que objetivamente se puede comprobar, aunque pueda ser interpretada de diversas maneras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 11 de diciembre de 1969

Adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanas el 17 de noviembre de 1988

Adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanas el 17 de noviembre de 1988

Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 19 de junio de 1998.

Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 15 de junio de 2006.

Bravo, M. y Rosas, J. (2006). *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo*. Universidad de Chile. Facultad de Derecho Departamento de Derecho del Trabajo. Santiago. Chile.

Campos, G. (2018). *Principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico, periodo 2013-2016*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.

Castañeda, D. (2017). *Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017*. Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969

Decreto Supremo N° 003 (1997), que aprueba el texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

Escobar, F. (1991). *Actualidad Laboral, Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional*. Bogotá, Colombia: Editorial Legis, 1991, p. 18.

Flores, F. y Carvajal, G. (2013). *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa. Año 2013. Página 241.)

Fernández, J. (1989). "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". t. I, 1ª ed. Buenos Aires: La Ley

Figuroa, M. e Irarica, M. (2018). *La Problemática de los Contratos Administrativos y su Implicancia en los Servidores Públicos del Hospital Regional de Pucallpa, 2015 – 2016*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Germany, K. y López, T. (2020). *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018*. Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa. Perú.

Gonzales, C., Castaño, F. y Castaño, P. (2007). *El Principio de la Primacía de la Realidad en el Sector Público*. Universidad Libre Seccional Pereira. Facultad De Derecho Pereira. Colombia.

Gonzales, M. y Quincas, K. (2021). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición por Mc GRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Horna, V. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.

Krotoschin, E. (1955). "Tratado de Derecho del Trabajo", t. I. Buenos Aires: Depalma.

Lafont, F. (1999). *Tratado de Derecho Laboral Individual*. Bogotá, Colombia: Editorial Ediciones Ciencia y Derecho, 1999, p. 67.

Montoya (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Boletín Informativo Laboral, N° 92, agosto 2019

Moreno, M. (2018). *Aplicabilidad del principio de primacía de la realidad sobre la forma en el proceso de vinculación laboral del estado colombiano*. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Pérez, B. (1983). "Derecho del Trabajo". Buenos Aires: Astrea.

Plá, A. (1978). "Los Principios del Derecho del Trabajo". Editorial Depalma. Buenos Aires. pág. 243.

Ruíz, L. (2016). *La Desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de Primacía de la Realidad*. Arequipa. Perú.

Toyama, J. (1998). *El principio de primacía de la realidad en las sentencias del Tribunal Constitucional*. Perú.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

**Tesis: “Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023”**

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación del principio de la primacía de la realidad y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?	Determinar la relación del principio de la primacía de la realidad y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.	El principio de la primacía de la realidad se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.	Variable 1: Principio de la primacía de la realidad	Discrepancia  Divergencia	Acuerdo Aceptación  Separación Cambio  Declarados Reales  Duda Favor	<b>Tipo de Investigación:</b>  Cuantitativa  <b>Nivel de investigación:</b>  Descriptivo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				
5. ¿Cuál es la relación de la discrepancia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?	1. Determinar la relación de la discrepancia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.	1. La discrepancia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.		Hechos	Igualdad Descripción	<b>Esquema:</b>
6. ¿Cuál es la relación de la divergencia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?	2. Determinar la relación de la divergencia y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.	2. La divergencia se relaciona significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.		Principio de Indubio pro operario	Irrenunciabilidad	<pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --&gt; r1[r]     O2 --&gt; r2[r]     </pre>
7. ¿Cuál es la relación de los hechos y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023?	3. Determinar la relación de los hechos y el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.	3. Los hechos se relacionan significativamente con el derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023.		Principio de igualdad de trato y no discriminación	Legalidad	<b>Población:</b>
			Variable 2:	Principio de irrenunciabilidad de derechos	Inmediatez	31 trabajadores
					Razonabilidad Proporcionalidad	<b>Muestra:</b>
					Continuidad	

			Derecho laboral	Principio de legalidad  Principio de inmediatez  Principio de razonabilidad y proporcionalidad  Principio de continuidad		31 trabajadores  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
--	--	--	--------------------	---	--	--

## ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD</b>				
1	¿La falta de acuerdo debe ser contrastada con la realidad?	1	2	3
2	¿El acuerdo entre las partes significa que responde a la observación de los hechos?	1	2	3
3	¿La aceptación del vínculo laboral no es una acción inmediata del empleador?	1	2	3
4	¿El contrato suscrito por la persona representa aceptación de su condición laboral?	1	2	3
5	¿La separación de opiniones genera divergencia de criterios?	1	2	3
6	¿La separación del vínculo laboral por un tema jurídico carece de valor si no ha sido contrastada con la realidad?	1	2	3
7	¿El cambio de criterio jurídico solo es posible aplicando el principio de la primacía de la realidad?	1	2	3
8	¿Cambios en el entorno laboral puede determinar conclusiones desfavorables para el empleador?	1	2	3
9	¿Hechos declarados tienen que ser sujetos de investigaciones?	1	2	3
10	¿Los hechos declarados tienen que ser probados con el principio de la primacía de la realidad?	1	2	3
11	¿Los hechos reales es lo que sucede realmente y es lo que determinará la controversia?	1	2	3
12	¿En el principio de la primacía de la realidad lo que prima son los hechos reales sobre los hechos declarados?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: DERECHO LABORAL</b>				
1	¿Ante la duda en la interpretación de una norma debemos recurrir al Principio de in dubio pro operario?	1	2	3
2	¿Siempre se debe preferir la interpretación de la norma más favorable al trabajador?	1	2	3
3	¿Todas las personas deben ser tratados en igualdad de condiciones?	1	2	3
4	¿La descripción laboral solo debe tener en cuenta los méritos y las calificaciones?	1	2	3
5	¿Todo derecho laboral tiene carácter de irrenunciable?	1	2	3
6	¿La irrenunciabilidad tiene como propósito resguardar sus intereses en la relación laboral?	1	2	3
7	¿Todo acto de autoridad debe ajustar su actuación a la legalidad?	1	2	3
8	¿La inmediatez es una limitación formal que garantiza la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador?	1	2	3
9	¿La razonabilidad implica que los hechos sean relevantes para su interpretación?	1	2	3
10	¿La proporcionalidad mide el aspecto en la medida de su efecto final?	1	2	3
11	¿Si el trabajador tiene continuidad, laborando por un plazo legal este alcanza la protección contra el despido laboral?	1	2	3
12	¿La continuidad garantiza al trabajador mayor estabilidad laboral?	1	2	3

### ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: "Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Principio de la primacía de la realidad	Discrepancia	Acuerdo	¿La falta de acuerdo debe ser contrastada con la realidad?				X		X		X		X		
			¿El acuerdo entre las partes significa que responde a la observación de los hechos?				X		X		X		X		
		Aceptación	¿La aceptación del vínculo laboral no es una acción inmediata del empleador?				X		X		X		X		
			¿El contrato suscrito por la persona representa aceptación de su condición laboral?				X		X		X		X		
	Divergencia	Separación	¿La separación de opiniones genera divergencia de criterios?				X		X		X		X		
			¿La separación del vínculo laboral por un tema jurídico carece de valor si no ha sido contrastada con la realidad?				X		X		X		X		

	Cambio	¿El cambio de criterio jurídico solo es posible aplicando el principio de la primacía de la realidad?				X		X		X		X			
		¿Cambios en el entorno laboral puede determinar conclusiones desfavorables para el empleador?				X		X		X		X			
	Hechos	Declarados	¿Hechos declarados tienen que ser sujetos de investigaciones?				X		X		X		X		
			¿Los hechos declarados tienen que ser probados con el principio de la primacía de la realidad?				X		X		X		X		
		Reales	¿Los hechos reales es lo que sucede realmente y es lo que determinará la controversia?				X		X		X		X		
			¿En el principio de la primacía de la realidad lo que prima son los hechos reales sobre los hechos declarados?				X		X		X		X		

Pucallpa, agosto del 2023

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Gen. Hugo Vicente Flores Bonifacio*  
 DNI: *15459230*



.....  
 Firma del validador

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta (según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Sí	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Derecho laboral	Principio de Indubio pro operario	Duda	¿Ante la duda en la interpretación de una norma debemos recurrir al Principio de in dubio pro operario?				X		X		X		X		
		Favor	¿Siempre se debe preferir la interpretación de la norma más favorable al trabajador?				X		X		X		X		
	Principio de igualdad de trato y no discriminación	Igualdad	¿Todas las personas deben ser tratados en igualdad de condiciones?				X		X		X		X		
		Descripción	¿La descripción laboral solo debe tener en cuenta los méritos y las calificaciones?				X		X		X		X		
	Principio de irrenunciabilidad de derechos	Irrenunciabilidad	¿Todo derecho laboral tiene carácter de irrenunciable?				X		X		X		X		
			¿La irrenunciabilidad tiene como propósito resguardar sus intereses en la relación laboral?				X		X		X		X		
	Principio de legalidad	Legalidad	¿Todo acto de autoridad debe ajustar su actuación a la legalidad?				X		X		X		X		

Principio de Inmediatez	Inmediatez	¿La inmediatez es una limitación formal que garantiza la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador?				X		X		X		X		
Principio de razonabilidad y proporcionalidad	Razonabilidad	¿La razonabilidad implica que los hechos sean relevantes para su interpretación?				X		X		X		X		
	Proporcionalidad	¿La proporcionalidad mide el aspecto en la medida de su efecto final?				X		X		X		X		
Principio de continuidad	Continuidad	¿Si el trabajador tiene continuidad, laborando por un plazo legal este alcanza la protección contra el despido laboral?				X		X		X		X		
		¿La continuidad garantiza al trabajador mayor estabilidad laboral?				X		X		X		X		

Pucallpa, agosto del 2023

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Ccon. Hugo Vicente Flores Bonifacio*  
 DNI: *15459230*



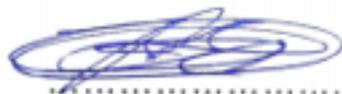
.....  
 Firma del validador

Tesis: "Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Sí	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Principio de la primacía de la realidad	Discrepancia	Acuerdo	¿La falta de acuerdo debe ser contrastada con la realidad?				X		X		X		X		
			¿El acuerdo entre las partes significa que responde a la observación de los hechos?				X		X		X		X		
		Aceptación	¿La aceptación del vínculo laboral no es una acción inmediata del empleador?				X		X		X		X		
			¿El contrato suscrito por la persona representa aceptación de su condición laboral?				X		X		X		X		
	Divergencia	Separación	¿La separación de opiniones genera divergencia de criterios?				X		X		X		X		
			¿La separación del vínculo laboral por un tema jurídico carece de valor si no ha sido contrastada con la realidad?				X		X		X		X		

	Cambio	¿El cambio de criterio jurídico solo es posible aplicando el principio de la primacía de la realidad?				X		X		X		X		
		¿Cambios en el entorno laboral puede determinar conclusiones desfavorables para el empleador?				X		X		X		X		
Hechos	Declarados	¿Hechos declarados tienen que ser sujetos de investigaciones?				X		X		X		X		
		¿Los hechos declarados tienen que ser probados con el principio de la primacía de la realidad?				X		X		X		X		
	Reales	¿Los hechos reales es lo que sucede realmente y es lo que determinará la controversia?				X		X		X		X		
		¿En el principio de la primacía de la realidad lo que prima son los hechos reales sobre los hechos declarados?				X		X		X		X		

Pucallpa, agosto del 2023



Firma del validador

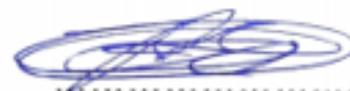
Dr. Jaime Rojas Escano

DNI : 00103097

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Derecho laboral	Principio de Indubio pro operario	Duda	¿Ante la duda en la interpretación de una norma debemos recurrir al Principio de in dubio pro operario?				X		X		X		X		
		Favor	¿Siempre se debe preferir la interpretación de la norma más favorable al trabajador?				X		X		X		X		
	Principio de igualdad de trato y no discriminación	Igualdad	¿Todas las personas deben ser tratados en igualdad de condiciones?				X		X		X		X		
		Descripción	¿La descripción laboral solo debe tener en cuenta los méritos y las calificaciones?				X		X		X		X		
	Principio de irrenunciabilidad de derechos	Irrenunciabilidad	¿Todo derecho laboral tiene carácter de irrenunciable?				X		X		X		X		
			¿La irrenunciabilidad tiene como propósito resguardar sus intereses en la relación laboral?				X		X		X		X		
	Principio de legalidad	Legalidad	¿Todo acto de autoridad debe ajustar su actuación a la legalidad?				X		X		X		X		

Principio de Inmediatez	Inmediatez	¿La inmediatez es una limitación formal que garantiza la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador?				X		X		X		X		
Principio de razonabilidad y proporcionalidad	Razonabilidad	¿La razonabilidad implica que los hechos sean relevantes para su interpretación?				X		X		X		X		
	Proporcionalidad	¿La proporcionalidad mide el aspecto en la medida de su efecto final?				X		X		X		X		
Principio de continuidad	Continuidad	¿Si el trabajador tiene continuidad, laborando por un plazo legal este alcanza la protección contra el despido laboral?				X		X		X		X		
		¿La continuidad garantiza al trabajador mayor estabilidad laboral?				X		X		X		X		

Pucallpa, agosto del 2023



Firma del validador

Dr. Jaime Rojas Escano  
DNI : 00103097

Tesis: "Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Sí	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Principio de la primacía de la realidad	Discrepancia	Acuerdo	¿La falta de acuerdo debe ser contrastada con la realidad?				X		X		X		X		
			¿El acuerdo entre las partes significa que responde a la observación de los hechos?				X		X		X		X		
		Aceptación	¿La aceptación del vínculo laboral no es una acción inmediata del empleador?				X		X		X		X		
			¿El contrato suscrito por la persona representa aceptación de su condición laboral?				X		X		X		X		
	Divergencia	Separación	¿La separación de opiniones genera divergencia de criterios?				X		X		X		X		
			¿La separación del vínculo laboral por un tema jurídico carece de valor si no ha sido contrastada con la realidad?				X		X		X		X		

	Cambio	¿El cambio de criterio jurídico solo es posible aplicando el principio de la primacía de la realidad?				X		X		X		X			
		¿Cambios en el entorno laboral puede determinar conclusiones desfavorables para el empleador?				X		X		X		X			
	Hechos	Declarados	¿Hechos declarados tienen que ser sujetos de investigaciones?				X		X		X		X		
			¿Los hechos declarados tienen que ser probados con el principio de la primacía de la realidad?				X		X		X		X		
		Reales	¿Los hechos reales es lo que sucede realmente y es lo que determinará la controversia?				X		X		X		X		
			¿En el principio de la primacía de la realidad lo que prima son los hechos reales sobre los hechos declarados?				X		X		X		X		

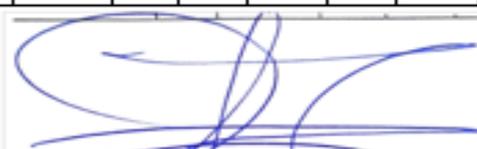
Pucallpa, agosto del 2023

  
**Gian Javier Pineda Vargas**  
**ABOGADO**  
**Reg. CAU IP 1496**  
 .....  
 Firma del validador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Sí	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Derecho laboral	Principio de In dubio pro operario	Duda	¿Ante la duda en la interpretación de una norma debemos recurrir al Principio de in dubio pro operario?				X		X		X		X		
		Favor	¿Siempre se debe preferir la interpretación de la norma más favorable al trabajador?				X		X		X		X		
	Principio de igualdad de trato y no discriminación	Igualdad	¿Todas las personas deben ser tratados en igualdad de condiciones?				X		X		X		X		
		Descripción	¿La descripción laboral solo debe tener en cuenta los méritos y las calificaciones?				X		X		X		X		
	Principio de irrenunciabilidad de derechos	Irrenunciabilidad	¿Todo derecho laboral tiene carácter de irrenunciable?				X		X		X		X		
			¿La irrenunciabilidad tiene como propósito resguardar sus intereses en la relación laboral?				X		X		X		X		
	Principio de legalidad	Legalidad	¿Todo acto de autoridad debe ajustar su actuación a la legalidad?				X		X		X		X		

	Principio de Inmediatez	Inmediatez	¿La inmediatez es una limitación formal que garantiza la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador?				X		X		X		X		
	Principio de razonabilidad y proporcionalidad	Razonabilidad	¿La razonabilidad implica que los hechos sean relevantes para su interpretación?				X		X		X		X		
		Proporcionalidad	¿La proporcionalidad mide el aspecto en la medida de su efecto final?				X		X		X		X		
	Principio de continuidad	Continuidad	¿Si el trabajador tiene continuidad, laborando por un plazo legal este alcanza la protección contra el despido laboral?				X		X		X		X		
			¿La continuidad garantiza al trabajador mayor estabilidad laboral?				X		X		X		X		

Pucallpa, agosto del 2023

  
**Elmo Javier Pineda Vargas**  
**ABOGADO**  
**Reg. CAU IP 1495**  
 .....  
 Firma del validador

## ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

### Variable 01: Principio de la primacía de la realidad

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach <i>* otra prueba que considere</i>	Ítems
0.741	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.741, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

### Variable 02: Derecho laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach <i>* otra prueba que considere</i>	Ítems
0.752	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.752, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 11 de enero del 2024

  
Validador

Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

\* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

## ANEXO 5: Base de Datos

### VARIABLE 1: PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

	D1. DISCREPANCIA					D2. DIVERGENCIA					D3. HECHOS					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
<b>E1</b>	3	1	3	1	<b>8</b>	1	3	2	2	<b>8</b>	3	1	2	2	<b>8</b>	<b>24</b>
<b>E2</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	3	3	2	<b>9</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>24</b>
<b>E3</b>	3	1	3	2	<b>9</b>	3	1	2	3	<b>9</b>	1	3	2	1	<b>7</b>	<b>25</b>
<b>E4</b>	1	3	2	2	<b>8</b>	2	3	1	3	<b>9</b>	3	1	2	1	<b>7</b>	<b>24</b>
<b>E5</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	1	3	2	2	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>E6</b>	3	2	1	3	<b>9</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	<b>25</b>
<b>E7</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	3	3	2	3	<b>11</b>	3	2	2	1	<b>8</b>	<b>25</b>
<b>E8</b>	3	1	3	2	<b>9</b>	2	2	1	3	<b>8</b>	1	1	2	1	<b>5</b>	<b>22</b>
<b>E9</b>	1	3	2	2	<b>8</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	1	2	1	<b>5</b>	<b>21</b>
<b>E10</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	2	3	1	3	<b>9</b>	3	2	2	1	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>E11</b>	1	1	3	1	<b>6</b>	3	3	2	2	<b>10</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	<b>22</b>
<b>E12</b>	3	2	1	3	<b>9</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>25</b>
<b>E13</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	3	3	3	3	<b>12</b>	<b>25</b>
<b>E14</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	3	2	2	<b>8</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>E15</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	3	1	3	3	<b>10</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	<b>30</b>
<b>E16</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	3	1	3	3	<b>10</b>	<b>25</b>
<b>E17</b>	3	2	3	3	<b>11</b>	1	3	2	2	<b>8</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>27</b>
<b>E18</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	3	1	3	2	<b>9</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	<b>26</b>
<b>E19</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	3	1	3	3	<b>10</b>	<b>28</b>
<b>E20</b>	3	2	1	3	<b>9</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	<b>24</b>
<b>E21</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	3	2	3	<b>9</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>24</b>
<b>E22</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	3	1	2	2	<b>8</b>	3	1	3	3	<b>10</b>	<b>28</b>
<b>E23</b>	3	2	1	3	<b>9</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	<b>25</b>
<b>E24</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	3	2	3	<b>9</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>24</b>

<b>E25</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	3	1	3	3	<b>10</b>	<b>26</b>
<b>E26</b>	3	3	1	3	<b>10</b>	3	3	2	2	<b>10</b>	3	2	3	3	<b>11</b>	<b>31</b>
<b>E27</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>22</b>
<b>E28</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	1	3	3	2	<b>9</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>26</b>
<b>E29</b>	1	3	1	3	<b>8</b>	3	1	3	2	<b>9</b>	3	2	3	3	<b>11</b>	<b>28</b>
<b>E30</b>	3	2	1	3	<b>9</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>E31</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	3	1	2	2	<b>8</b>	3	3	3	3	<b>12</b>	<b>27</b>

**VARIABLE 2: DERECHO**

**LABORAL**

	D1. PRINCIPIO IN DUBIO PRE OPERARIO			D2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN			D3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS			D4. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS		D5. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ		D6. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD			D3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD			TOTAL
	P1	P2	TOTAL	P3	P4	TOTAL	P5	P6	TOTAL	P7	TOTAL	P8	TOTAL	P9	P10	TOTAL	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	2	3	5	1	3	4	2	2	1	1	1	1	2	1	3	4	20
E2	3	3	6	3	2	5	3	1	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	29
E3	2	2	4	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	1	3	4	2	3	5	24
E4	1	3	4	1	3	4	1	2	3	2	2	2	2	3	3	6	3	3	6	27
E5	3	3	6	2	3	5	3	3	6	2	2	1	1	1	1	2	1	3	4	26
E6	1	1	2	3	2	5	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	4	23
E7	2	3	5	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	5	26
E8	3	1	4	1	3	4	3	2	5	2	2	2	2	1	3	4	3	3	6	27
E9	1	3	4	1	3	4	1	1	2	2	2	2	2	2	3	5	3	3	6	25
E10	1	1	2	2	3	5	2	3	5	2	2	1	1	1	2	3	1	3	4	22
E11	3	1	4	3	2	5	1	1	2	3	3	3	3	3	1	4	2	2	4	25
E12	2	2	4	1	2	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	5	2	3	5	28
E13	1	3	4	2	3	5	1	3	4	2	2	1	1	3	1	4	1	3	4	24
E14	3	1	4	3	2	5	2	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	25
E15	2	3	5	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	5	25
E16	3	1	4	1	3	4	3	2	5	2	2	2	2	1	3	4	3	3	6	27
E17	1	3	4	2	3	5	1	3	4	2	2	1	1	2	1	3	1	3	4	23



## ANEXO 6: Autorización de publicación



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Jorge Martin Diaz Vargas, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados Laborales del Distrito de Callería, Ucayali 2023"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Dra. Rosa Pilar Argandoña Salazar

En la Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicita el VRI UPP.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

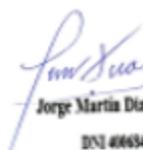
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27/03/2024

  
Jorge Martín Díaz Vargas  
DNI 4068414

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

[repositorio@upp.edu.pe](mailto:repositorio@upp.edu.pe)

## ANEXO 7: Informe de conformidad del asesor

### INFORME N° 00003 -2024-UPP-\RPAS-ASESOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales  
Decano de la Facultad

Asunto : Conformidad del Informe de tesis

Fecha : Pucallpa, 11 de enero del 2024.

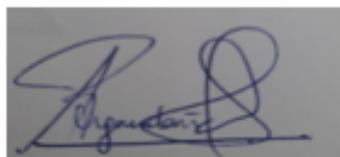
---

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de tesis, denominado: **“PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD Y DERECHO LABORAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYALI 2023”**, perteneciente al bachiller: **Jorge Martin, Díaz Vargas**, de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, en calidad de **ASESOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de tesis para continuar con su trámite.

Es todo lo que puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,



Dr. Rosa Pilar Argandoña Salazar  
Docente Asesor

## ANEXO 8: Informe de conformidad del docente revisor

### **INFORME N° 0010-2024-UPP-HVFB-REVISOR**

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales  
Decano de la FDCP

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 22 de febrero de 2024

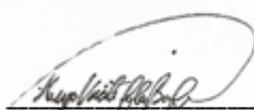
---

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **“Principio de la primacía de la realidad y derecho laboral en los Juzgados Laborales del distrito de Callería, Ucayali 2023”** del tesista Diaz Vargas Jorge Martin, de la escuela profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,

  
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Revisor

**ANEXO 9: Fotografías**







