



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
Escuela Académica Profesional de Derecho

TESIS

“EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO GIOVANNA BARRIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN EN EL AÑO 2015”

PRESENTADO POR:

REBECA MOSCOSO CHAHUA

ASESOR TEMÁTICO:

DR. PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS

ASESOR METODOLÓGICO:

DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2016



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS N° 055- T- 2016-OIYPS-FDYCP-UAP

Visto, el Oficio N° 121-2016-FDYCP-UAP, de fecha 13 de diciembre de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final de trabajo de Investigación presentado por la bachiller **REBECA MOSCOSO CHAHUA** fin que se declare expedito para sustentar la tesis titulada **“EL PRINCIPIO DEL A REALIDAD Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO GIOVANNA BARRIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN EN EL AÑO 2015.”**

CONSIDERANDO

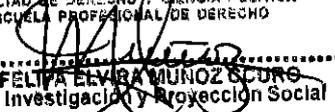
Que, las disposiciones normativas relacionadas con las funciones de la Oficina de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, comprenden el Reglamento de Investigación Científica aprobado por Resolución N° 904-2000 de fecha 15/09/2000) y el Reglamento de Grados y títulos aprobado por Resolución N° 991-2001 de fecha 25/07/2001).

Que, de la revisión de la tesis, se aprecia que ésta cuenta con el informe del asesor temático Dr. Pablo Daniel Quiros Cubillas, de fecha 09 de diciembre de 2016, y el informe del asesor metodológico Dr. Godofredo Jorge Calla Colana, de fecha 08 de diciembre de 2016, informes que señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

DICTAMEN

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido de la bachiller **REBECA MOSCOSO CHAHUA**, esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada **“EL PRINCIPIO DEL A REALIDAD Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO GIOVANNA BARRIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN EN EL AÑO 2015.”** Debiendo la interesada continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 13 de Diciembre de 2016


Dra. FELIPA ELVIRA MUÑOZ SCURO
Jefa de Investigación y Proyección Social

INFORME DE TESIS

A : Dr. RICARDO DÍAZ BAZAN.
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política.
Universidad Alas Peruanas.

DE : Dr. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA.
Asesor metodológico.

ASUNTO : Informe sobre el asesoramiento de Tesis de la Bachiller
Rebeca Moscoso Chahua.

FECHA : 08 de Diciembre del 2016.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer llegar el informe sobre el asesoramiento metodológico que se brindó a la Bachiller Rebeca Moscoso Chahua, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, relacionado con la REVISIÓN del desarrollo de la tesis titulada: "EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO GIOVANNA BARRIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN EN EL AÑO 2015", para optar el Título profesional de Abogado, con relación a ello manifiesto lo siguiente.

1. ANTECEDENTES

Los antecedentes que consigna dicha investigación son fiables y guardan relación con el problema planteado. De la misma manera los antecedentes cumplen con consignar el título, el lugar, el año de ejecución, apellidos y nombres, como lo establece las normas APA. De la misma manera los antecedentes señalan con claridad los objetivos, el diseño desarrollado, la muestra y los instrumentos que se utilizaron con su respectiva validación, y por último los antecedentes nacionales e internacionales consignan las conclusiones, que legitiman y validan la investigación de la TESIS.

2. PROCESO DE TRABAJO DE TESIS

En cuanto al proceso del trabajo, se constata que la escritura del documento es la demostración de la capacidad de la Bachiller Rebeca Moscoso Chahua para diseñar, estructurar, organizar y ejecutar una investigación en el campo de su investigación, que titula "EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO DE GIOVANNA BARRIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN EN EL 2015". Demostrándose que hay coherencia, organicidad y relación lógica en todo el proceso del trabajo de la investigación.

3. ANÁLISIS

En cuanto al análisis de la investigación si se desarrolla con rigor científico si hay un análisis del enfoque conceptual que se adecúa para afrontar eficazmente la Investigación. El paradigma que se desarrolla en todo el proceso de la investigación es relevante e inédito. Es necesario tener en cuenta la correspondencia entre el rigor científico y la escritura que está plasmándose como una grafía altamente académica. Puede verse que la tesis revela un trabajo profundo del problema planteado, donde la redacción reúne los estándares de toda tesis científica, sean estos de orden metodológico, o de orden teórico. Cumpliéndose con las exigencias que toda investigación debe tener.

4. FONDO

Esta investigación si es relevante en el campo jurídico, por ser inédito, además existe consistencia entre el título, problemas, objetivos e hipótesis. De la misma manera existe actualización y pertinencia de la visión bibliográfica, ya que hay una correcta utilización de las referencias bibliográficas en todo el desarrollo de la investigación lo que es meritorio. Esta investigación si es importante e indispensable en relación con la novedad, actualidad y originalidad en el tratamiento del tema, su fundamentación científica y las posibilidades de ser una contribución a los procesos del desarrollo de las ciencias jurídicas del país.

5. FORMA

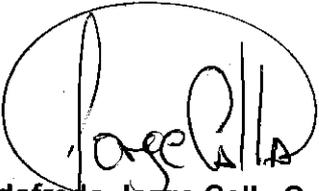
La Tesis cumple con todos los requisitos y pautas metodológicas y científicas establecidas por la Escuela de Postgrado de la Universidad Alas Peruanas.

CONCLUSIÓN

Si reúne condiciones de importancia como tema de investigación, cumpliendo con los requisitos para aprobar su informe de investigación.

Es todo cuanto debo informar a usted Señor Director en honor a la verdad, a fin tenga bien darle el trámite correspondiente, para que sea dictaminado por el jurado que usted designe.

Atentamente,


Godofredo Jorge Calla Colana
Asesor metodólogo

Godofredo J. Calla Colana
DOCTOR EN EDUCACIÓN

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE ASESORIA DE TESIS

A : Dr. RICARDO DÍAZ BAZAN.
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política.
Universidad Alas Peruanas.

DE : Dr. PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS
Asesor Temático

ASUNTO : Informe sobre de asesoría de Tesis
"EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD Y LA
RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO
GIOVANNA BARRIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN EN EL
AÑO 2015"

FECHA : 09 de Diciembre del 2016.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, con la finalidad de presentar el informe final, habiendo cumplido con mi labor de Asesoría de Tesis de la señora Bachiller REBECA MOSCOSO CHAHUA" requisito para optar el Título Profesional de Abogado, debo expresar que se ha cumplido de forma satisfactoria con los requisitos que se requiere para la presentación del mencionado documento en lo que corresponde al procedimiento Temático.

El trabajo de investigación en su contenido es responsabilidad exclusiva del alumno, se ha realizado correcciones finales en tiempos diferentes, habiendo sido subsanados algunos extremos solicitados y otros son parte de la defensa de la tesis de la señora Bachiller REBECA MOSCOSO CHAHUA, que sustentara en el debate de la tesis.

Es todo cuanto se puede informar.

Atentamente,



Dr. PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS
Asesor Temático

Dedicatoria

A mis padres, ejemplo de abnegación y sacrificio por sus hijos, porque siempre seré deudora insolvente frente a la prestación infinita de su cariño.

A mi amado esposo, por su inmenso amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios por el maravilloso don de la vida y por permitirme alcanzar mis metas personales y profesionales con firmeza.

A la Universidad Alas Peruanas por contribuir en mi formación académica y por darme la oportunidad de convertirme en un buen profesional.

A las Instituciones que de manera solidaria y desinteresada colaboran para la elaboración de mi trabajo tesis.

A los maestros y guías de la Facultad de Derecho y Ciencia Política quienes han contribuido en mi formación profesional.

A mi esposo y toda mi familia, por todo el apoyo y amor que me entregan día con día. Finalmente, asumo el compromiso permanente de desarrollar la actividad profesional y el ejercicio de la profesión con idoneidad y honestidad, a fin de engrandecer la imagen pública de la Universidad Alas Peruanas.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Delimitación de la investigación	16
1.2.1 Delimitación espacial.....	16
1.2.2 Delimitación social.....	16
1.2.3 Delimitación temporal.....	17
1.2.4 Delimitación conceptual.....	18
1.3 Problema de investigación	18
1.3.1 Problema principal	18
1.3.2 Problemas secundarios.....	18
1.4 Objetivos de la investigación	19
1.4.1 Objetivo general	19
1.4.2 Objetivos específicos	19
1.5 Hipótesis y variables de la investigación	19
1.5.1 Hipótesis general.....	19
1.5.2 Hipótesis específicas.....	20
1.5.3 Variables.....	20
1.5.3.1 Operacionalización de variables	21
1.6 Metodología de la investigación	25
1.6.1 Paradigma de investigación.....	25

1.6.2	Enfoque de la investigación	26
1.6.3	Tipo de investigación	28
1.6.4	Diseño de investigación	28
1.6.5	Método de investigación	29
1.6.6	Población y muestra de la investigación.....	29
1.6.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
1.6.8	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	36

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación.....	38
2.1.1	Antecedentes internacionales	38
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	44
2.2	Bases teóricas.....	52
2.2.1	Fundamentos teóricos de la variable “Principio de primacía de la realidad”	52
2.2.2	Fundamentación teórica de la variable “Responsabilidad civil”	60
2.3	Bases legales	66
2.4	Definición de términos básicos	71

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO

3.1	Análisis de Tablas y Gráficos	75
3.1.1	Descripción de resultados	75
3.1.2	Contrastación de hipótesis	88
3.1.3	Discusión	94
	Conclusiones	99
	Recomendaciones.....	102
	Referencias	104

ANEXOS

- Matriz de consistencia.
- Instrumentos: Encuesta.
- Operacionalización de variables.
- Base de datos.
- Procedimiento para llegar al resultado: Discusión.

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable “Principio de primacía de la realidad”	22
Tabla 2. Operacionalización de variable “Responsabilidad civil de funcionarios”	24
Tabla 3. Población	30
Tabla 4. Muestra	31
Tabla 5. Fiabilidad del instrumento	34
Tabla 6. Baremos de las variables	35
Tabla 7. El principio de primacía de la realidad de funcionarios en el caso de Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	76
Tabla 8. Desnaturalización del contrato laboral de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	77
Tabla 9. El contrato a plazo indeterminado de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	78
Tabla 10. La reposición al trabajo de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	79
Tabla 11. La responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	80
Tabla 12. La normatividad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	81
Tabla 13. El daño emergente de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	82
Tabla 14. El lucro cesante de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	83
Tabla 15. Principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	84
Tabla 16. Desnaturalización del Contrato Laboral y la responsabilidad Civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación 2015	85
Tabla 17. Contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	86
Tabla 18. Reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	87
Tabla 19. Prueba de normalidad de los datos	88
Tabla 20. Prueba de la correlación de Spearman entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil	89
Tabla 21. Prueba de la correlación de Spearman entre desnaturalización del contrato y responsabilidad civil	91
Tabla 22. Prueba de la correlación de Spearman entre contrato a plazo indeterminado y responsabilidad civil	92
Tabla 23. Prueba de la correlación de Spearman entre reposición al trabajo y responsabilidad civil	94

Índice de figuras

Figura 1. El principio de primacía de la realidad de funcionarios en el caso de Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	76
Figura 2. Desnaturalización del contrato laboral de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	77
Figura 3. El contrato a plazo indeterminado de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	78
Figura 4. La reposición al trabajo de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	79
Figura 5. La responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	80
Figura 6. La normatividad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	81
Figura 7. El daño emergente de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	82
Figura 8. El lucro cesante de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	83
Figura 9. Principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	84
Figura 10. Desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación 2015	85
Figura 11. Contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	86
Figura 12. Reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015	87

Resumen

La presente investigación denominada: *El principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios. El enfoque de investigación es básica, el método correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal. La población está constituida por un universo de 110 abogados que laboran en el Servicio de Administración tributaria de Lima, de los cuales utilizando el método No probabilístico, seleccionada intencionalmente o por conveniencia la muestra estuvo constituida por 30 abogados contratados bajo la modalidad locadores de servicios. Finalmente, existe una relación directa positiva entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

Palabras Claves: Principio de primacía de la realidad, contrato laboral, desnaturalización, contrato a plazo indeterminado, reposición, reparación civil.

Abstract

This research, entitled *the principle of primacy of reality and civil liability of civil servants in the case of Giovanna Paola Barrios Chavez in the National Bank in the year 2015*, aimed to determine the relationship between the principle of primacy of the reality and civil liability of civil servants. The research method is descriptive correlational, the design is non-experimental cross-sectional. The population is constituted by a universe of 110 lawyers who work in the Tax Administration Service of Lima, of which using the non-probabilistic method, selected intentionally or for convenience, the sample consisted of 30 lawyers hired under the service lessors modality. Finally, there is a direct positive relationship between the principle of primacy of reality and civil liability of officials in the Giovanna Paola Barrios Chavez case at the National Bank in 2015.

Key words: Principle of primacy of reality, labor contract, denaturation, indefinite term contract, depletion, civil repair.

Introducción

La presente investigación titulada: *El principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso de Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

Resulta pertinente señalar que el principio de primacía de la realidad es un principio utilizado en el ámbito del derecho laboral en virtud del cual la naturaleza de si el trabajador tiene o no relación permanente está determinado por los hechos ocurridos en la realidad más no lo que se consigne en un documento que puede esconder la verdad, lo cual constituye un fraude a la ley y origina la desnaturalización de un contrato, con las consecuencias económicas nefastas para la empresa. Por su parte responsabilidad civil es un hecho resultante de imponer al responsable del perjuicio, la obligación de reparar los daños ocasionados por éste.

La presente investigación consta de tres capítulos:

En el capítulo I: Planteamiento del problema, describimos la realidad problemática relacionada con el principio de primacía de la realidad y su relación con la responsabilidad civil de funcionarios, señalamos la delimitación de la investigación, formulamos los problemas de la investigación, planteamos los objetivos de la investigación, la justificación y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II: Marco teórico, abordamos los antecedentes, bases teóricas y definición de términos básicos utilizados en la presente investigación.

En el capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados, se establece el análisis de las tablas y gráficos estadísticos. Además de las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información utilizadas en la elaboración del presente trabajo de investigación.

También consignamos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos como: la Matriz de consistencia, Instrumento de recolección de datos (Encuesta), los formatos de validez, la base de datos y el procedimiento para llegar a determinar los resultados.

Del análisis de las tablas y gráficos estadísticos, podemos observar que en la comprobación de la hipótesis general, los resultados determinan que el principio de primacía de la realidad tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, el nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%; como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el principio de primacía de la realidad tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Finalmente, se concluye en determinar la relación existente entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso de Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el 2015, cuya contrastación de dicha hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Spearman ya que ambas variables (y dimensiones) no cumplen el supuesto de normalidad en los datos (Ver tabla 19), donde el nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, demostrando así la existencia de relación positiva y significativa entre

ambas variables (Ver tabla 20); por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Uno de los mayores impactos de la flexibilización laboral en América Latina ha sido el desempleo que se caracteriza como una amenaza para las clases sociales configurándose una postergación de posibilidades en todos los órdenes. En América Latina la legislación laboral tiende a fijar un mínimo de protección frente al despido arbitrario o por causa económica éste opera también como estándar máximo pero que de todas maneras ha operado de manera distinta en los diversos países ya mencionados sin dejar de mencionar que la flexibilización laboral introduce como novedad la vinculación del derecho laboral con la economía lo cual resultará para muchos lo poco común pero si podría presentarse como una posible herramienta para evaluar los posibles efectos que ocurren en nuestro mercado laboral.

Como consecuencia de la crítica situación económica y social del Perú, caracterizada por la hiperinflación y el terrorismo en los años

1990, se adoptaron, entre otras medidas; políticas económicas de libre mercado, de modo que el Estado pasaba de ser un ente productor o interventor en la economía, a un simple facilitador o regulador, cobrando así el mercado el papel preponderante en el desarrollo del país. Es en este contexto que el Perú bajo el gobierno del entonces Presidente Alberto Fujimori dicta una diversidad de Decretos Legislativos, como el Decreto Legislativo 674, Ley de Promoción de la Inversión Privada, Decreto Legislativo 728, denominada la Ley de Fomento del Empleo. Dentro de esta última norma en su parte considerativa se menciona entre otros la necesidad de dictar medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, flexibilizando las modalidades y mecanismos de acceso al trabajo, así como la necesidad de la generación masiva de empleo.

Entre las normas concretas del Decreto Legislativo 728 o más propiamente su Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, se encuentran aquellas que permiten los contratos sujetos a modalidad cuya característica es posibilitar la contratación temporal de trabajadores para aquellas actividades económicas de naturaleza temporal. En este sentido, la norma autoriza a que una empresa pueda contratar a un trabajador hasta por 5 años sin quedar obligado a respetar la estabilidad laboral, siendo requisito para ello sustentar objetivamente la causa temporal de la contratación. Asimismo, la norma en comentario se caracterizó por establecer una estabilidad relativa dado que permitió la posibilidad de efectuar despidos arbitrarios aún de aquellos trabajadores estables, con la sola compensación económica denominada “indemnización por despido arbitrario”.

De esta manera los trabajadores quedaron prácticamente desamparados y los empleadores quedaron en una posición de abuso, toda vez que bajo el amparo de una actividad económica supuestamente temporal contrataban por plazos de hasta 5 años para luego desvincularse con facilidad, en todo caso, en tanto que la ley permitía el

despido arbitrario con el solo pago de una indemnización, igualmente podían desvincularse del trabajador aunque contara con más de 5 años de vínculo laboral. Es así que este actuar originó acciones judiciales ordinarias y otras de rango constitucional, cuestionando dichos despidos y gradualmente el Tribunal Constitucional a través de sus sentencias comenzó a virar e inclinar la balanza a favor de los trabajadores, con lo cual las empresas comenzaron a verse limitadas en sus conductas consistentes en efectuar despidos abusivos.

No obstante las nuevas tendencias jurisprudenciales mencionadas en el punto anterior, los altos funcionarios de las empresas del Estado, como es el caso del Banco de la Nación, continuaron abusando de los trabajadores a través de efectuar contratos de trabajo temporales, es decir sujetos a modalidad (como del tipo de necesidad de mercado y/o incrementos de actividad) aún a sabiendas que los puestos para los que se contrataban eran de carácter permanente. Así, por aplicación del principio de primacía de la realidad, que según define Américo Pla, 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. Consecuentemente, siendo el hecho de que los puestos para los que se contrataban eran de carácter permanente y no temporales, dichos actos en el fondo constituyeron un fraude a la ley, toda vez que ocultaban la verdad, por lo que las relaciones laborales se desnaturalizaban, originando que los trabajadores demanden con resultados a su favor, generando contingencias económicas en perjuicio del patrimonio de las empresas del Estado y por ende del Estado mismo, dado que el capital social es de propiedad del Estado representado por el FONAFE.

En efecto, el perjuicio ocasionado se traduce en el hecho de que la empresa luego de la sentencia debe cumplir: 1) Con la reposición del trabajador a su puesto laboral y pagar las remuneraciones devengadas por todo el periodo no laborado efectivamente. 2) Siendo que en el puesto dejado por el trabajador despedido, el funcionario contrató a otro

trabajador y éste tampoco puede ser despedido por haber pasado el período de prueba, se generó a todas luces un costo innecesario para el Estado de contar con más trabajadores de los requeridos realmente; todo lo cual es un perjuicio económico que se genera por el abuso de facultades o negligencia grave lo cual conlleva a la responsabilidad civil que según define Espinoza (2011) es que, el incumplimiento de las obligaciones, sea por lesionar un derecho o un legítimo interés implica la sanción que impone el Código Civil al “responsable”, consistente en la de indemnizar. En todo caso la misma Ley General de Sociedades en su Artículo 190° señala textualmente que: “El gerente responde ante la sociedad, los accionistas y terceros, por los daños y perjuicios que ocasione por el incumplimiento de sus obligaciones, dolo, abuso de facultades y negligencia grave”.

Por esta razón es importante plantear el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015?

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en el Servicio de Administración Tributaria de Lima, entidad encargada de recaudar conceptos tributarios y no tributarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

1.2.2 Delimitación social

La presente investigación resulta de importancia para aquellos hogares que se ven afectados en la vulneración del derecho constitucional al trabajo de quien provee los medios de subsistencia, merced al abuso cometido por empleadores,

específicamente por los funcionarios de las empresas del Estado, quienes a sabiendas transgreden los Derechos Laborales.

1.2.3 Delimitación temporal

El Estudio de investigación se realizó en los meses de marzo a diciembre de 2015.

El tema investigado corresponde a un caso específico, el objeto de estudio involucra al año 2008 en que se inició la demanda de Amparo interpuesta por la trabajadora Giovanna Paola Barrios Chávez, contra el Banco de la Nación, la misma por la que el Tribunal Constitucional expidió sentencia declarando fundada la demanda por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo de la demandante y ordena que el Banco de la Nación la reponga en el cargo que venía desempeñando a la fecha de su cese. La accionante Giovanna Barrios fue repuesta el 31 de marzo del 2011, quien a resultas del proceso de garantía constitucional, interpuso nueva demanda en la vía ordinaria ante el 21° Juzgado Laboral de Lima, Expediente 182134-300-2011, con una pretensión de S/. 161,960.17 por los conceptos de remuneraciones devengadas, gratificaciones, adicional de vacaciones y utilidades por todo el periodo que estuvo desvinculada con su empleadora. En dicho proceso ordinario en Primera Instancia se declaró fundada en parte la demanda, ordenándose que se pague a favor de la demandante Giovanna Barrios el importe de S/. 97,644.68. Actualmente dicha causa se encuentra en Segunda Instancia por apelación efectuada por el Banco de la Nación; sin embargo la posibilidad de revertir lo resuelto en Primera Instancia es escasa motivo por el que la empresa ya consideró en sus Estados Financieros debidamente auditados una contingencia económica para el desembolso del importe de S/. 97,644.68, lo cual evidencia un perjuicio económico a los intereses de una Empresa del Estado

y por ende del Estado por ser éste el titular de las acciones del capital social.

1.2.4 Delimitación conceptual

La investigación denominada el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el Caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el Año 2015, fue abordado con el principio de primacía de la realidad.

1.3 Problema de investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es la relación que existe entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015?

1.3.2 Problemas secundarios

¿Cuál es la relación que existe entre la desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015?

¿Cuál es la relación que existe entre el contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015?

¿Cuál es la relación que existe entre la reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

Establecer la relación que existe entre el contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

Establecer la relación que existe entre la reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

1.5 Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

Existe relación significativa entre el contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

Existe relación significativa entre la reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015.

1.5.3 Variables

Toyama (2008, p. 65); en cuanto a la variable el principio de primacía de la realidad propiamente dicho, señaló que dicho principio significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato -formalizado por escrito- de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma cómo, en la práctica, se ejecuta dicho contrato -preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato. Para apreciar la existencia de lo que sucede en la realidad, se suele analizar las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo.

Espinoza (2011, p. 35), define la responsabilidad civil como Una técnica de tutela (civil) de los derechos que tiene por finalidad imponer al responsable (no necesariamente el autor) la obligación

de reparar los daños que éste ha ocasionado. La definición a la que arriba Espinoza tiene como base a la normatividad Código Civil de 1984. En efecto el primer párrafo del Artículo 1321 Código Civil establece que “queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”. Asimismo la primera parte del Artículo 1969 Código Civil precisa que: “aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo”.

La Investigación denominada *el Principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015*, consta de 2 variables, la primera el principio de primacía de la realidad, el cual consta de 3 dimensiones, estas son la desnaturalización de contrato laboral, contrato a plazo indeterminado y la reposición al trabajo; conformadas por 9 indicadores y 26 ítems.

La segunda variable denominada la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, consta de 3 dimensiones las cuales son: normatividad, daño emergente y lucro cesante, las mismas que se encuentran conformadas por 9 indicadores y 25 ítems.

1.5.3.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable “Principio de primacía de la realidad”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	Desnaturalización de Contrato Laboral	1. Contrato Laboral	1.1. ¿Considera como algo negativo la desnaturalización de un contrato laboral para los Estados Financieros de una empresa del Estado?	Si	No
			1.2. ¿Considera como algo negativo el hecho de que la desnaturalización del contrato laboral de un trabajador de una empresa del Estado perjudique al presupuesto de la república?	Si	No
			1.3. ¿Considera negativo el hecho que la desnaturalización de un contrato laboral implique mayor carga procesal para el Poder Judicial?	Si	No
		2. Consecuencias	2.1. ¿Considera como algo negativo las consecuencias antieconómicas de la desnaturalización laboral para una empresa particular?	Si	No
			2.2. ¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de la conducta irresponsable de un Gerente se desnaturalice una relación laboral que luego sólo perjudique a la empresa y no al Gerente?	Si	No
			2.3. ¿Cómo califica las consecuencias para una empresa del Estado de que debido a una desnaturalización laboral luego deba reponer al trabajador y sin embargo no pueda despedir al trabajador que venía reemplazando dado que superó el periodo de prueba?	Si	No
		3. Conducta	3.1. ¿Considera como algo negativo la conducta del Gerente General de una empresa privada que genera desnaturalización?	Si	No
			3.2. ¿Considera negativa la conducta de un funcionario de una empresa estatal que genera desnaturalización laboral cuyas consecuencias no informa al Directorio?	Si	No
			3.3. ¿Considera negligente la conducta de los órganos de control interno que no evidencian las decisiones que generan la desnaturalización laboral generando impunidad de los funcionarios que actuaron con negligencia?	Si	No
	Contrato a Plazo Indeterminado	1. Consecuencias	1.1. ¿Considera negativas las consecuencias de que un contrato a Plazo Indeterminado disfrazado como un contrato temporal implique procesos judiciales contra una empresa del Estado?	Si	No
			1.2. ¿Considera negativas las consecuencias para una empresa del Estado de que un contrato a Plazo Indeterminado disfrazado como un contrato temporal implique la reposición y el pago de remuneraciones devengadas sin prestación efectiva?	Si	No
			1.3. ¿Considera negativas las consecuencias para la familia de una trabajadora, que los funcionarios de una empresa del Estado justifiquen fraudulentamente el término de una relación laboral que en el fondo era un Contrato a Plazo Indeterminado?	Si	No
			2.1. ¿Considera negativa la conducta de los funcionarios que en lugar de contratar a plazo indeterminado efectuaron contratos temporales sin observar el principio de primacía de la realidad aun sabiendo que el puesto para el que contrataban era de naturaleza permanente?	Si	No
			2.2. ¿Considera negativa la conducta de los funcionarios de una empresa del Estado que por no haber contratado como se debía, es	Si	No

		decir a plazo indeterminado, conllevan a acciones judiciales que se traducen en gastos por el patrocinio?		
	2. Conducta	2.3 ¿Considera negativa la conducta del Gerente General que en lugar de disponer la contratación a plazo indeterminado ordena contratos temporales para puestos permanentes que originan luego la desnaturalización de la relación laboral y generan perjuicio económico para una empresa del Estado?	Si	No
		3.1 ¿Considera negativa la falta de supervisión por parte del FONAFE de que en lugar de contratos a plazo indeterminado se utilicen indebidamente contratos temporales inobservando así el Principio de Primacía de la Realidad?	Si	No
	3. Supervisión	3.2 ¿Considera negativa la falta de supervisión por parte del Directorio de una Empresa del Estado que en lugar de contratos a plazo indeterminado se utilicen indebidamente contratos temporales inobservando así el Principio de Primacía de la Realidad?	Si	No
		1.1 ¿Considera como algo negativo la consecuencia de que la reposición generará pago de remuneraciones aun cuando el trabajador no efectuó una prestación efectiva de labores?	Si	No
	1. Consecuencia	1.2 ¿Considera negativo a consecuencia del mandato de reposición, la empresa se vea obligada a crear un puesto de trabajo adicional aún cuando no lo haya previsto?	Si	No
		1.3 ¿Considera negativo que la consecuencia de la reposición solo perjudique a la empresa y no a quienes lo ocasionaron?	Si	No
		2.1 ¿Considera negativo que la reposición de un trabajador tenga su origen en la decisión equivocada de los funcionarios?	Si	No
	Reposición al trabajo	2.2 ¿Considera negativo que la falta de supervisión de las autoridades del FONAFE origine indirectamente el mandato de reposición de un trabajador?	Si	No
	2. Origen	2.3 ¿Considera negativo que la reposición de un trabajador tenga su origen en la celebración de contratos fraudulentos?	Si	No
		3.1 ¿Considera negativo que el perjuicio económico que le significa a una empresa del Estado la reposición de un trabajador?	Si	No
	3. Perjuicio Económico	3.2 ¿Considera negativo que la reposición de un trabajador no genere perjuicio económico al funcionario responsable?.	Si	No
		3.3 ¿Considera negativo que el perjuicio económico de una empresa del Estado por la reposición de un trabajador no sea revelado por el Órgano de Control Interno?	Si	No

Tabla 2

Operacionalización de la variable “Responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO GIOVANNA BARRIOS	Normatividad	1. Caducidad	1.1 ¿Considera negativo el hecho que la normatividad tenga un plazo de caducidad de sólo 2 años para la responsabilidad civil del Gerente?	Si	No
			1.2 ¿Considera negativo el hecho de que la norma establezca la institución de la caducidad y no el de prescripción para regular la responsabilidad civil de los gerentes de una empresa?	Si	No
			1.3 ¿Considera que la caducidad es una institución que beneficia indirectamente a los funcionarios que actuaron negligentemente?	Si	No
		2. Regulación	2.1 ¿Está usted de acuerdo con que pese a que exista regulación en el Código Civil, los funcionarios incumplan sus obligaciones?	Si	No
			2.2 ¿Considera malo el hecho de que pese a que exista regulación, el órgano de control interno de una empresa del Estado no efectúe hallazgos revelando la responsabilidad civil de funcionarios como consecuencia del mal manejo de los recursos humanos que se traducen en perjuicio económico al Estado?	Si	No
			3. Información	3.1 ¿Considera como algo negativo que el Gerente General no informe al Directorio de los perjuicios económicos derivados de una reposición laboral?	Si
		3.2 ¿Considera una falta de diligencia que el Directorio de una Empresa del Estado no solicite información acerca de las causas que originan las demandas laborales?		Si	No
		3.3 ¿Considera como algo negativo que la Junta General de Accionistas no solicite información al Directorio acerca de las causas que originan las demandas laborales que terminan en una reposición con perjuicio económico para el Estado?		Si	No
		Daño emergente	1. Consecuencias	1.1 ¿Considera como algo negativo el perjuicio económico para una empresa del Estado como consecuencia del daño emergente por la creación imprevista de un puesto de trabajo?	Si
	1.2 ¿Considera negativo el hecho que el Estado se perjudicará como consecuencia del daño emergente ocasionado por el pago de remuneraciones de un trabajador que no efectúa prestación efectiva?			Si	No
	1.3 ¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de afrontar el daño emergente derivado de gastos judiciales una empresa del Estado se perjudique patrimonialmente?			Si	No
	2. Menoscabo		2.1 ¿Considera negativo el hecho que los funcionarios responsables del menoscabo patrimonial por pago de remuneraciones devengadas de una reposición no asuman costo alguno?	Si	No
			2.2 ¿Considera que el menoscabo patrimonial para una empresa del Estado como consecuencia del daño emergente por la creación de un puesto de trabajo imprevisto, le causa un perjuicio económico a esta?	Si	No
			2.3 ¿Considera que el hecho de que el menoscabo patrimonial que sufre una empresa del Estado por la responsabilidad de funcionarios no sea evidenciado por el órgano de control interno de la Contraloría General de la República, es un incumplimiento a las funciones de dicho órgano?	Si	No

3. Incumplimiento	3.1 ¿Considera negativo que por incumplimiento de sus obligaciones un funcionario cause daño a una Empresa del Estado?	Si	No
	3.2 ¿Considera negativo que no obstante incumplir sus obligaciones un funcionario no asuma responsabilidad por el daño causado a una empresa del Estado?	Si	No
	3.3 ¿Considera como algo negativo el hecho de que el funcionario que incumple sus obligaciones y genere daños a una empresa del Estado, se libere de su responsabilidad debido al corto plazo de caducidad establecido por ley, el cual señala sólo 2 años?	Si	No
1. Consecuencia	1.1 ¿Considera negativo el hecho que consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de un funcionario, una empresa del Estado deje de percibir los frutos de los montos desembolsados por el pago de remuneraciones devengadas por reposición?	Si	No
	1.2 ¿Considera negativo que como consecuencia de lo que se deja de percibir por el dinero desembolsado, una empresa del Estado tenga menos oportunidad de renovar sus bienes de capital y ser menos competitiva?	Si	No
	1.3 ¿Está usted de acuerdo con que a consecuencia de los hechos que originan lucro cesante sólo perjudique a una empresa del Estado y no al funcionario responsable?	Si	No
2. Reposición	2.1 ¿Considera negativo que debido a la reposición de un trabajador una empresa del Estado tenga menos utilidades con qué contribuir al financiamiento del presupuesto de la república?	Si	No
	2.2 ¿Considera como algo negativo que debido a la reposición de un trabajador una empresa del Estado tenga que destinar sus recursos al pago de remuneraciones imprevistas y por ende deje de percibir intereses legales por la no colocación de dichos desembolsos en una entidad financiera?	Si	No
	2.3 ¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de la reposición de un trabajador se merme la liquidez de una empresa y por ende se pierda la posibilidad de efectuar mayor inversión?	Si	No
3. Perjuicio económico	3.1 ¿Considera negativo el hecho de que el órgano de control interno no revele el perjuicio económico por concepto de lucro cesante originado por la responsabilidad civil de los funcionarios?	Si	No
	3.2 ¿Considera que el hecho de que el Gerente General no revele al Directorio el perjuicio económico que se genera como consecuencia del lucro cesante derivado de hechos de su propia responsabilidad civil es un acto que genera un perjuicio para la institución?.	Si	No

1.6 Metodología de la investigación

1.6.1 Paradigma de investigación

La presente investigación se realizará aplicando el paradigma positivista.

Según Reyes (1995, pp. 8 – 9) El paradigma es un modelo o ejemplo a seguir, por una comunidad científica, de los problemas que tiene que resolver y del modo cómo se van a dar las soluciones. Un paradigma comporta una especial manera de entender el mundo, explicarlo y manipularlo. Como dice Kuhn, estos modelos son “realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica”. El positivismo parece abocado al estudio de las llamadas ciencias fácticas naturales (física, química y biología), que durante el siglo XVII eran consideradas como los únicos campos válidos para la práctica científica. La investigación social aparece dentro de los límites filosóficos y conceptuales del positivismo y profundamente marcada por los métodos y procedimientos propios de dicho paradigma. A inicios del siglo XIX, la ciencia positiva estaba legitimada como la única vía para lograr un conocimiento objetivo y universal sobre el mundo. La identidad entre positivismo y ciencia llegó a ser tal, que este era considerado el método de la ciencia por definición y no había otro método alternativo. La investigación científica, para ser tal, debería asumir los métodos y procedimientos propios del positivismo. Para este enfoque la realidad es objetiva, existe al margen de la razón y la conciencia humana sobre su existencia, está sujeta a un orden propio y opera según leyes y mecanismos naturales e inmutables, que permiten: explicar, predecir y controlar los fenómenos.

1.6.2 Enfoque de la investigación

La presente investigación se realizará aplicando en enfoque cuantitativo, según Tamayo (2005, p. 39) consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar

estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo; mientras que la metodología cualitativa consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador, para lo cual no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos, y es por ello que utiliza el método inductivo, según el cual se debe partir de un estado nulo de teoría.

Las características que destacan en la metodología cuantitativa, en términos generales es que esta elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes; luego de estas deriva hipótesis y variables; desarrolla un plan para probarlas; mide las variables en un determinado contexto; analiza las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis.

La metodología cuantitativa 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 el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

El Método cuantitativo tiene su base en el positivismo, que busca las causas mediante métodos tales como el cuestionario y producen datos susceptibles de análisis estadístico, por ello es deductivo. Para el positivismo, la objetividad es muy importante, el investigador observa, mide y manipula variables; además de que se desprende de sus propias tendencias y es que la relación entre éste y el fenómeno de estudio es independiente. Lo que no puede medirse u observarse con precisión se descarta como “objeto” de

estudio. Cabe señalar que el primer enfoque a la investigación en desarrollarse fue el cuantitativo.

Rodríguez (2005, p. 32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

1.6.3 Tipo de investigación

La presente investigación se realizará aplicando el tipo de investigación básica o pura. Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013, p. 70) consideran que la investigación básica tiene como motivación, la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, que busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

1.6.4 Diseño de investigación

Nuestra investigación es diseño transversal porque como señala Sánchez y Reyes (1998, p. 79) se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados.

Subtipo de diseño es correlacional, que son aquellas que actúan sobre dos variables de tipo dependiente. Miden y evalúan con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un grupo de sujetos durante la investigación. Su utilidad radica en saber cómo se puede comportar un concepto o variable, conociendo el comportamiento de otra variable relacionada; según Hernández (1991, p. 7)

1.6.5 Método de investigación

La presente investigación se realizara aplicando el método Hipotético-deductivo, definido según Hernández (1991, p. 35) el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

1.6.6 Población y muestra de la investigación

a) Población

Según Tamayo (2005, p. 114) define a la población, como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Para seleccionar una población, según Hernández (1991, p. 300) el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

En la presente investigación la población, estará conformada por 110 abogados contratados bajo la modalidad de Servicio por Terceros en el Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad de Lima.

Tabla 3

Población

Abogados	Cantidad
Gerencia Central de Normativa	25
Gerencia de Impugnaciones	50
Gerencia de Asuntos Jurídicos	35

b) Muestra

Según Ramírez (1996, p. 56) la muestra consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le avalúan características particulares, generalmente con el propósito de inferir tales características a la población.

Según Tamayo (2005, p. 138) La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población.

Según Hurtado (2000, p. 77) consiste: en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la valides de los resultados.

En la presente investigación la muestra, ha sido obtenido, utilizando el método No probabilístico, mediante el cual la muestra ha sido seleccionada intencionalmente o por conveniencia, la misma que está conformada 30 abogados, contratados bajo la modalidad de Servicio por Terceros, de los cuales 9 pertenecen a la Gerencia Central de Normativa; 13 a la Gerencia de Impugnaciones y 8 de la Gerencia de Asuntos Jurídicos del Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad de Lima.

Tabla 4

Muestra

Abogados	Cantidad
Gerencia Central de Normativa	9
Gerencia de Impugnaciones	13
Gerencia de Asuntos Jurídicos	8

1.6.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnica

Según, Arias (2006, p. 53) las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información.

Son ejemplos de técnicas, la observación directa, la encuesta y la entrevista, el análisis documental, de contenido, entre otros. En cuanto a los instrumentos, el autor citado anteriormente afirma que: son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información, ejemplo de ellos son: formatos de cuestionarios y guías de entrevistas.

b) Instrumento – encuesta

Según Tamayo y Tamayo (2005, p. 24) la encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

El instrumento seleccionado fue la encuesta, el mismo que se entregó a 30 abogados de las Gerencias Central Normativa, Impugnaciones y Jurídica del Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad de Lima con la finalidad de obtener información respecto sobre la relación entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso de Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Ficha técnica de la encuesta realizada a abogados del Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad de Lima.

Ficha técnica

Instrumento: Encuesta sobre el principio de primacía de la realidad

Autor: Rebeca Moscoso Chahua

Año: 2015

Tiempo: 15 minutos

Muestra: 30 abogados

Aplicación: abogados de las Gerencias Central Normativa, Jurídica e Impugnaciones del Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad de Lima

Ficha técnica

Instrumento: Encuesta sobre la responsabilidad civil de funcionarios en un caso específico en el Banco de la Nación

Autor: Rebeca Moscoso Chahua

Año: 2015

Tiempo: 15 minutos

Muestra: 30 abogados

Aplicación: abogados de las Gerencias Central Normativa, Jurídica e Impugnaciones del Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad de Lima

c) Validez

Según Hernández (1991, p. 321), señalan: que un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas.

Según, Sánchez y Reyes (1998) con respecto a la validez dice "... todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad conductiva, rendimiento o aspecto que asegura medir." (p. 154) y también dice "todo instrumento de medida debe cumplir con dos propiedades básicas: la validez y la confiabilidad." (p. 154).

El instrumento fue validado por un asesor metodólogo, la Dra. Doris Elida Fuster Guillen y un asesor temático, el Dr. Pablo Quiros Cubillas.

d) Confiabilidad

Según Arias (2006, p. 115) la confiabilidad de un instrumento de investigación, se calcula según el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto producen resultados iguales.

La confiabilidad se realizó a través del KR-20; cuyo valor es el que se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento

Variable	KR-20	N de elementos
El Principio de Primacía de la Realidad	0.540	27
Responsabilidad Civil	0.663	25

Fuente: Base de datos

Ambos cuestionarios presentan una fiabilidad y coherencia interna aceptable.

Tabla 6*Baremos de la Variables*

Variables / dimensiones	Mala	Regular	Buena
El Principio de Primacía de la Realidad	54	53	<= 52
Desnaturalización del Contrato Laboral	18	17	<= 16
Contrato a Plazo Indeterminado	18	17	<= 16
Reposición al Trabajo	18	17	<= 17
Responsabilidad Civil	<= 47	48 – 49	50+
Normatividad	<= 13	14 – 15	16+
Daño emergente	18	17	<= 16
Lucro cesante	16	15	<= 14

Fuente: Base de datos

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítem en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifico según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son 33% y 67% de los datos reales.

e) Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación, que a continuación se presenta, fue elaborado con estricto y mucho respeto al derecho de otros autores, en cuyo caso no existe plagio alguno que motivó su elaboración. Asimismo, es importante mencionar que las citas textuales, tomadas para definir conceptos generales, guardan respeto al derecho de los autores, donde se les menciona como tal.

La base de datos empleada para obtener la información utilizada en el presente trabajo es real, obviando de plano cifras ficticias.

Asimismo los instrumentos han pasado por un proceso riguroso para su aplicación.

1.6.8 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

A través del presente trabajo de investigación se busca determinar cuáles son los perjuicios que generan los funcionarios de las empresas del Estado, específicamente en el Banco de la Nación, cuando en la toma de decisiones quebrantan el principio de la primacía de la realidad, por medio de efectuar contratos laborales que no corresponden a la realidad y que luego de un proceso judicial la empresa debe pagar sumas de dinero.

b) Importancia

La importancia de esta investigación tendrá incidencia en el aspecto económico, dado que además de analizar la posible recuperación del perjuicio económico lo más relevante será evitar a futuro el comportamiento irresponsable de los funcionarios, con lo cual el Estado dejaría de pagar remuneraciones devengadas por periodos no laborados, crear plazas o puestos de trabajo más allá de los necesarios en la estructura organizacional de una empresa.

c) Limitaciones

Espacial

El estudio de investigación solo abarcó uno de los hechos ocurridos en el Banco de la Nación, El Banco de la Nación brinda servicios a las entidades estatales, promueve la bancarización y la inclusión financiera en beneficio de la ciudadanía.

Recursos

Más que la falta de recursos económicos para la realización del presente estudio de investigación, la limitación ha estado relacionada con la escasez de tesis a nivel nacional, dado que el fenómeno de estudio tiene un antecedente sui generis consistente en una realidad económica y social muy crítica que obligó a adoptar al gobierno medidas drásticas para atraer a la inversión privada en los años 90, por los se permitió una flexibilización en el tratamiento laboral que significó entre otras medidas, que las empresas puedan contratar trabajadores de manera temporal, cuando así fuera la necesidad de las empresas, empero la medida fue utilizada de manera abusiva por los empleadores, recurriendo a este tipo de contratos aun cuando su naturaleza era de carácter permanente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Moncada M. (2000 p. 37), en la tesis titulada: *Implicaciones laborales del Outsourcing*, para optar el título de abogada, en la Pontificia Universidad Javeriana Facultad de ciencias Jurídicas, departamento de derecho laboral de la República de Colombia. Señala en cuanto al “Principio de Primacía de la Realidad” que consiste en la prevalencia de los hechos reales sobre los pactos o convenciones estipulados entre las partes, remitiéndose al Artículo 53 de la Constitución Política de su país la misma que consagra este principio, elevándolo a nivel constitucional, y en la normatividad laboral se desprende, entre otros Artículos, el 23° cuando menciona los elementos esenciales del contrato de trabajo, y señala: “Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no

deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

No cabe duda que, cuando el autor se refiere al principio de primacía de la realidad, y sostiene que debe prevalecer los hechos reales sobre los pactos, está refiriéndose a que en una relación jurídica con visos de laboralidad deben primar los hechos más que los pactos escritos, ello de acuerdo con el marco jurídico constitucional y legal de su país, lo cual considero importante por cuanto refleja el aspecto tuitivo del Estado a favor del más débil, en este caso el trabajador. En cuanto a la aplicación de este criterio o principio, debo señalar que resulta importante para mi problema de investigación, toda vez que será un elemento guiador para eventualmente sugerir una solución.

Bravo y Rosas (2006), en la tesis titulada: *Análisis Dogmático y Jurisprudencial del Principio de Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo*, para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho de Universidad de Chile. Señala: Nuestro objetivo en el desarrollo de este trabajo, ha sido el de realizar un estudio exhaustivo en todas las aristas que envuelve el principio de la primacía de la realidad, así como de la aplicación doctrinaria y jurisprudencial que ha recibido en nuestro país, teniendo en consideración la trascendencia que éste adquiere, en relación con la función social y protectora del trabajo que caracteriza al derecho laboral. (p. 85).

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.

En este sentido, nuestra labor se constituye por realizar un análisis dogmático y jurisprudencial del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo, principio, que en relación con otros jurídicos laborales, ha generado un verdadero estatuto normativo, que permite comprender de mejor manera la relación laboral, en cuanto a la creación de las normas laborales, interpretación, aplicación y ejecución de las mismas.

Luego de realizar el análisis en profundidad del principio de la primacía de la realidad podemos señalar brevemente las siguientes conclusiones:

El principio de la primacía de la realidad constituye uno de los principios más relevantes del Derecho del Trabajo, permitiendo hacer efectivos otros principios de mayor amplitud.

El principio de la primacía de la realidad no se encuentra reproducido expresamente en nuestra legislación, pero sí se encuentra esbozado en diversas normas. En tal sentido, estamos con la opinión de ciertos autores que consideran positivo el hecho de que el principio no se encuentre expresamente escriturado en una norma específica, pues de estarlo, se corre el riesgo que su aplicación se haga más rígida, perdiendo la relación necesaria con los nuevos acontecimientos y circunstancias que la realidad de las relaciones laborales trae aparejadas cada nuevo día.

La primacía de la realidad se ha aplicado a diversas materias y aspectos de la relación laboral, tales como la determinación de la fecha de inicio de la relación laboral que ligó a las partes, la remuneración ganada, si las imposiciones estaban al día a la fecha del despido, el carácter del contrato que ligó a las partes, la fuerza de un finiquito, feriados, etcétera. Una de las áreas en que ha tenido especial relevancia es aquella referida al ejercicio del *ius variandi*, de modo tal que se impida a los

empleadores desconocer la realidad de las variaciones en la forma en que el trabajador ha de prestar sus servicios.

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 una 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.

Relacionado con la conclusión anterior, podemos señalar, finalmente, que existe otro principio que permite morigerar la eventual aplicación indiscriminada de la primacía de la realidad, cual es, el principio de la razonabilidad, el que, a nuestro modo de ver, constituye la necesaria antítesis de nuestro principio, para que éste sea interpretado y aplicado de la manera más adecuada y conforme con la justicia, principal aspiración de todo tribunal al emitir sus sentencias.

Lo resaltante de las conclusiones de este autor es el hecho de que señala que la primacía de la realidad se ha aplicado a diversas materias y aspectos de la relación laboral, como es el caso del carácter del contrato que ligó a las partes. Este aspecto

resulta muy importante para el problema que investigo dado que precisamente fue el carácter del contrato o tipo de contrato que se utilizó inadecuadamente para esconder hechos verdaderos. En efecto se contrató a la trabajadora por la modalidad de necesidad de mercado, cuando en rigor el mercado no fue el factor determinante de su contratación, además el puesto que ocupaba era de carácter permanente y mal podía contratársela bajo un contrato modal, todo lo cual evidenció una simulación o fraude, del empleador para desvincularse más adelante de la trabajadora, por lo que en aplicación del inciso d) del Artículo 77° (norma construida bajo la directriz del principio de primacía de la realidad) la relación laboral se desnaturalizó, por lo que el Tribunal Constitucional ordenó la reposición de la trabajadora.

Aranguen (2009), en la tesis titulada: *Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano*, para optar el grado de Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Señala:

En esta investigación se analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad a las zonas de frontera en el Derecho del Trabajo venezolano, fundamentándose en la regulación de la situación por la que el trabajador demanda sus derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de relación de trabajo, por lo que el Juez Laboral debe aplicar el test de laboralidad a tal zona gris, sujetándose en los principios constitucionales y legales, básicamente los de primacía de la realidad de los hechos y el de favor o in dubio pro operario. La metodología utilizada fue de tipo documental, con diseño bibliográfico, resaltando el enfoque del análisis y reflexión sobre las fuentes bibliográficas consultadas. La investigación determinó la constitucionalidad en la utilización del haz indiciario de laboralidad a las situaciones de frontera entre el Derecho del Trabajo y otras ramas jurídicas. Se observó que debe reformarse la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por concluirse en la necesidad de conferir

fisonomía propia al principio de primacía de la realidad, complementándolo con la positivización de los ítems integradores del test de laboralidad, recomendándose tanto el diálogo social mediante comisiones tripartitas que coadyuven a la calificación de la relación jurídica, como la regularización de la jurisprudencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia para determinar cuántos y cuáles tipos del catálogo indiciario se requieren para determinar la existencia de la ajenidad y por ende de la relación de trabajo.” (p. 143).

Resulta importante lo sostenido por el autor en dos aspectos particulares, el primero cuando alude a la necesidad de la aplicación del principio de primacía de la realidad para solucionar conflictos en caso se presente una divergencia de posiciones entre lo sostenido por el trabajador y el empleador; y en segundo lugar, cuando hace evidente la necesidad de positivizar el principio de primacía de la realidad en la legislación laboral. Lo dicho resulta de mucha utilidad a nuestra realidad, dado que podría recogerse la sugerencia en el sentido de normar directamente el principio de primacía de la realidad dentro del ámbito del derecho laboral, aunque debe reconocerse que tras la norma que establece una desnaturalización contractual, como es el Artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo 003-97-TR se encuentra implícitamente el principio de primacía de la realidad.

En el principio de la primacía de la realidad, para determinar la existencia de la relación laboral, es necesario verificar si existe o no una relación de trabajo, así pues, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación laboral depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad, siendo su fuente la

jurisprudencia contenida en la Sentencia de la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2007. Recurso de Casación ref. 137-C-2005.

Aludiendo al hecho de que para verificar la existencia de relación de trabajo, debe guiarse por los hechos y no por la denominación o forma que las partes hayan dado a la relación jurídica; es oportuno, puesto que lo que se evidencia es que, debe primar los hechos fácticos y no el nombre que las partes otorguen a la relación jurídica, lo cual en todo caso resultaría en una simulación o fraude a la ley. En el caso investigado, si bien, desde el principio se evidenció una relación laboral, el contrato laboral suscrito con la denominación de “Contrato de Necesidad de Mercado” de naturaleza eminentemente temporal no se ajustaba a los hechos, dado que no fue el mercado el factor determinante de la relación laboral, lo cual demostraba que el puesto de trabajo tenía la naturaleza de permanente y consecuentemente contratar a una trabajadora bajo un contrato modal como es el de “necesidad de mercado” no hacía sino simular es decir esconder una verdad que había que develar a través de la lupa de lo contenido en el Inciso d) del Artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo 728, norma construida bajo la inspiración del principio de primacía de la realidad.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cuzquen (2012, p. 63) abogado laboralista, comentarios escritos en el Diario Oficial El Peruano, Sección Derecho, 12 Enero 2012, respecto a los criterios establecidos por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Directoral N° 096-2011-MTPE/2/16, en cuanto a la aplicación del principio de primacía de la realidad, indica que si se observa contradicciones entre los hechos y los documentos, se le asignará mayor credibilidad a los hechos.

Así, si una persona viene prestando servicios en el marco de una locación de servicios y por ello recibe una contraprestación mes a mes o de otra forma regular, realiza misma función que un trabajador que está en planilla, se regula el servicio o se sanciona su incumplimiento, se le incluye dentro del organigrama de la empresa, utiliza herramientas, equipos de protección y recursos de la empresa, usa uniforme, tarjetas de identificación o correo electrónico de la empresa, etcétera; entonces pese a que su vínculo jurídico dice tratarse de una relación civil, por aplicación del principio de primacía de la realidad se tratará en rigor de una relación laboral dado que prima los hechos frente a la forma señalada en los documentos.

Consideramos importante, el hecho evidenciado por el autor, consistente en que, entre otros, incluir a una persona dentro del organigrama de la empresa conduce a laboralizar una relación jurídica por más que documentalmente se señale que es una locación de servicios, de lo que se trata es que no es apropiado que una persona brinde sus servicios como si fuera una relación civil cuando la labor que está realizando se encuentra en el organigrama del empleador, lo cual a todas luces está demostrando que se oculta la verdad, existe un fraude, situación que en aplicación del principio de primacía de la realidad convierte a la relación supuestamente civil en una relación laboral.

No cabe duda que el hecho evidenciado anteriormente resulta útil para nuestro problema de investigación, toda vez que en el caso investigado formalmente se escondió una verdad, es decir hubo fraude, ya que si bien se evidenció una relación laboral se contrató a doña Giovanna Paola Barrios Chávez bajo la modalidad de un contrato temporal es decir de necesidad de mercado, cuando lo cierto es que el puesto para el que se contrató tenía la característica de permanente, consecuentemente por más que documentalmente se señalara que era un contrato

temporal en los hechos se estaba cometiendo una simulación o fraude, en consecuencia por aplicación de la norma como es el D.S. 003-97-TR, Artículo 77 Inciso d) cuyo fundamento no es sino el principio de primacía de la realidad, dicho contrato se desnaturalizó, motivo por el que el Tribunal Constitucional señaló que la relación laboral era de plazo indeterminado, ordenando su reposición.

Sentencia del Tribunal Constitucional (2011), Expediente 03198-2011-PA/TC Piura. Pronunciamiento en Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por don Santos Apolinario Rivera Arrunátegui contra sentencia de Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, en los seguidos contra la Municipalidad Provincial de Piura, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que ha sido objeto, y que, por consiguiente, se le reponga en su puesto de chofer, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Refiere que ha laborado como servidor contratado y que sus labores siempre fueron de naturaleza permanente, habiendo sido despedido en forma arbitraria.

La Procuradora Pública de la Municipalidad emplazada contesta la demanda manifestando que el actor ha sido contratado bajo contrato de locación de servicios, el cual se encuentra dentro del campo del derecho civil.

En Tribunal Constitucional, a efecto de resolver este caso utiliza el Principio de Primacía de la Realidad. En efecto en su parte de Análisis de la cuestión controvertida sostiene lo siguiente: En tal sentido, a fin de determinar la naturaleza de los servicios que prestó el demandante para la Municipalidad emplazada, es preciso aplicar el principio de primacía de la realidad, el que, como lo ha señalado este Colegiado es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, está impuesto

por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, acotándose, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo indeterminada entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse 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 al 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.

En el presente caso, con la instrumental de búsqueda de cheques del año 2008, obrante a fojas 4, los comprobantes de pago obrantes de fojas 6 a 7 y las papeletas de salida de vehículos firmados por el Jefe de División Limpieza Pública de la Municipalidad emplazada de fojas 10 a 16, se acredita que el demandante prestó servicios para la Municipalidad emplazada desempeñando la función de chofer en la mencionada división, por lo que en realidad no se le estuvo contratando para que realice una actividad temporal, sino, por el contrario, para que realice una función dentro del ámbito de la organización y dirección de la Municipalidad emplazada.

En efecto, la labor que realiza un chofer de limpieza pública tiene la característica de ser permanente y subordinada pues debe inferirse que la Municipalidad emplazada debía brindar al actor los instrumentos necesarios para el desempeño de su función; se trata, además, de una actividad que por su propia naturaleza debe estar sujeta a un horario de trabajo impuesto por la Municipalidad emplazada, quedando acreditado también que el demandante percibió un pago mensual por la función que realizaba. Por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, prevalece la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de la contratación civil realizada al demandante, con lo que se pretendía esconder una relación laboral a plazo indeterminado.

Por lo tanto, habiéndose determinado que el demandante ha realizado labores en forma subordinada y permanente, debe aplicarse el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha existido una relación laboral de naturaleza indeterminada y no civil; por lo que la Municipalidad emplazada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral que justifique dicha decisión, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente.

Por los fundamentos arriba expuestos, el Tribunal Constitucional RESOLVIÓ Declarar FUNDADA la demanda por haberse acreditado la violación del derecho constitucional al trabajo; en consecuencia, NULO el despido de que ha sido víctima el demandante, en este caso del señor Santos Apolinario Rivera Arrunátegui ORDENANDO que la Municipalidad Provincial de Piura reponga a don Santos Apolinario Rivera Arrunátegui como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días,

bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los Artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso.

Toyama (2008, p. 48) profesor ordinario de la PUCP en la ponencia presentada por el Perú ante el VII Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad, plantea la importancia de respetar el Principio Laboral de Primacía de la Realidad frente a hechos como: Las modificaciones legislativas que reconocen figuras no laborales, el reconocimiento de la voluntad constitutiva contractual a las partes para establecer una relación no laboral, la descentralización productiva unida al teletrabajo; los cuales han terminado por erosionar el tradicional ámbito de protección del Derecho del Trabajo: el trabajo subordinado típico por cuenta ajena.

El ponente sostuvo que una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es el principio de primacía de la realidad, de enorme arraigo en la doctrina, jurisprudencia y legislación comparada. La trascendencia de este principio es más relevante en un contexto donde las fronteras entre las relaciones civiles y laborales cada vez son más tenues y es necesario que se determine la aplicación del principio para establecer la laboralidad de una relación jurídica en las llamadas zonas grises.

Se remarcó el hecho de que las modificaciones del sistema económico y social así como la tendencia que existe por la adecuación del Derecho Laboral a la política económica originan relaciones de exclusión del ámbito laboral. En concreto Toyama refiriéndose al Principio de Primacía de la Realidad, manifestó que en un escenario donde se aprecia una deslaboralización de las relaciones jurídicas y un reconocimiento al principio de autonomía contractual de las partes, resulta harto

relevante la apreciación de este principio que denota una presunción de laboralidad por encima de la voluntad constitutiva contractual de las partes.

En cuanto al principio de primacía de la realidad propiamente dicho, señaló que dicho principio significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato -formalizado por escrito- de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma cómo, en la práctica, se ejecuta dicho contrato -preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato. Para apreciar la existencia de lo que sucede en la realidad, se suele analizar las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo. Algunas de las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo -remuneración, prestación personal y subordinación- son la entrega de boletas de pago, concesión de licencias, entrega de circulares, el cumplimiento de determinados procesos disciplinarios propios para los trabajadores dependientes, descuentos por tardanzas, entrega de aguinaldos, etcétera.

Por otro lado, los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo son "pistas" o características propias de una relación de trabajo. Estas, de acuerdo a lo indicado por la doctrina y jurisprudencia, son la exclusividad en la prestación de servicios, la permanencia en los pagos mensuales, la ausencia de aportación de materiales, etcétera. A diferencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, los rasgos sintomáticos no bastan para demostrar la existencia de una relación laboral pero son indicios que, sumados a los elementos del contrato de trabajo, pueden inducir a "laboralizar" una relación.

Concluyendo su ponencia puntualizó que el principio de primacía de la realidad no puede dejarse de aplicar, pese a la "huida" del Derecho Laboral a ciertas relaciones jurídicas fruto del nuevo sistema económico y social. La función ineludible es la de constituirse en una herramienta esencial en la valoración de laboralidad.

Me pregunto ¿cómo trasladar o aplicar a mi investigación el contenido de la ponencia del doctor Toyama? Como es de notar, el desarrollo de la ponencia está relacionada básicamente con la aplicación del principio de primacía de la realidad frente a un hecho en el que se esconde absolutamente una relación laboral bajo el disfraz de una relación civil como es el contrato de locación de servicios; no obstante, también resulta de lo explicado por el doctor Toyama que las modificaciones del sistema económico y social, así como la tendencia que existe por la adecuación del Derecho Laboral a la política económica originan relaciones de exclusión del ámbito laboral; bueno pues en el caso investigado la coyuntura derivada del actual modelo económico originó la dación del Decreto Legislativo 728 norma que flexibilizó las relaciones laborales, sin embargo algunos empleadores como es el caso del Banco de la Nación, abusaron del mecanismo legal llevando fraudulentamente una relación laboral permanente al terreno de una relación temporal, lo cual, gracias a la aplicación del principio de primacía de la realidad es posible subsanar.

Silva (2008, p. 53) abogado por la Universidad Nacional Francisco Villareal, asistente de vocal de la sexta Sala Civil de Lima, escribiendo un artículo en la Revista derecho y cambio social N° 14, sobre el Principio de Primacía de la Realidad señala que hasta antes de la expedición de las sentencias del Tribunal Constitucional que recogen el Principio de Primacía de la Realidad, sólo existía reconocimiento doctrinario y jurisprudencial del precitado principio, más no legislativamente, siendo que es

regulada recién a partir del Artículo 3° del Decreto Legislativo 910 Ley General de Inspecciones de Trabajo y que actualmente es reconocido por el Artículo 2 de la Ley N° 28806 nueva Ley General de Inspecciones de Trabajo y el Artículo 3 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Silva (2008, p. 53) señala que el principio de primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge de la práctica. El principio en comentario, según sostiene, es uno de los principios del Derecho Laboral que busca proteger a la parte desvalida, es decir al trabajador, en la relación laboral; a fin de lograr un trato justo y equitativo.

Resulta importante lo señalado por Silva para mi problema de investigación puesto que señala que por aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se plasma en los documentos debe prevalecer lo que ocurre en la práctica es decir en la realidad. En el caso investigado resulta que el empleador simulaba una relación laboral temporal a cuyo efecto suscribía contratos modales, cuando en realidad dicha relación laboral tenía la característica de permanente, consecuentemente en aplicación del principio de primacía de la realidad corresponde sincerar dicha simulación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Fundamentos teóricos de la variable “Principio de primacía de la realidad”

Definición de principio de primacía de la realidad

Díaz (2012), define al principio de primacía de la realidad de la siguiente manera: “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” (p. 57).

A dicha definición arriba luego de citar al uruguayo Américo Plá Rodríguez, quien a su vez recogió la conceptualización realizada por Mario de la Cueva.

Neves (2003), respecto al principio de primacía de la Realidad señala lo siguiente: “Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello... Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha construido el llamado principio de primacía de la realidad” (p. 52).

El Dr. Neves, acota, de que el principio de primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes:

Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de seguridad Social.

Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador.

También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Aquí se produce lo que la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral en su Artículo 77, denomina una desnaturalización del contrato temporal.

Igual ocurre cuando el empleador califica a un trabajador como de confianza, pese a que su labor no encuadra en las características propias de dichos cargos, que prevé el Artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por último, estamos ante un caso similar, si el trabajador figura inscrito en la planilla de una empresa de servicios, que no es sino una ficción para permitir que la empresa usuaria se descargue de responsabilidades.

Según sostiene el Doctor Neves, en todos los casos mencionados en vía de ejemplos, el Juez debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como inválido.

Álvarez (2008), define al principio de primacía de la realidad de la siguiente manera: “Este principio consiste en que debe primar la realidad de los hechos sobre lo consignado por escrito, es decir, debe primar aquella sobre la realidad formal. Entonces, lo válido no es lo que se conoce en un escrito o pacto cualquiera, sino lo que se realiza en los hechos” (p. 78). Álvarez señala que este principio es importante para la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de resolver conflictos que se presentan en las inspecciones en los centros de trabajo.

Las definiciones anteriormente efectuadas por los autores en líneas generales señalan que lo relevante para el derecho, en aplicación del principio primacía de la realidad, es que priman los hechos fácticos sobre lo exteriorizado.

Sin embargo consideramos dar otra definición: La primacía de la realidad es un principio por el cual, a efectos de aplicar el derecho positivo se toma en cuenta el verdadero hecho jurídico de una relación y no las apariencias evidenciadas formalmente; de modo tal que la aplicación de dicho principio sana el daño generado por la apariencia o ficción exteriorizada en una relación jurídica.

Dimensiones del Principio de primacía de la realidad

A. Desnaturalización de contrato laboral

Cadavid (2007, p. 35), Señala que en los contratos escritos lo que de ninguna manera puede olvidarse en el contrato a término fijo o de duración definida, es precisamente su duración, expresada en forma clara. Dicha omisión acarrearía la desnaturalización del contrato y deberá entenderse entonces, como de duración indefinida.

Haro (2005, p. 52), define que estos contratos se consideran desnaturalizados cuando no se ha cumplido con los requisitos, tanto de forma como de fondo, y serán considerados como contratos de duración indefinida si se producen las siguientes situaciones:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de

concluida la obra materia del contrato, sin haberse operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley.

Gómez (2007), define a la desnaturalización del contrato laboral, de la siguiente manera: Los contratos modales son contratos causales-formales (Artículo 72 del Texto Único Ordenado Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N°728). “Es causal, puesto que para su suscripción el empleador debe consignar en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación...” (p. 74) vale decir, la razón del contrato, el fin perseguido, su porqué. Es formal, puesto que se requiere que conste necesariamente por escrito, donde deberán detallarse las “condiciones de la relación laboral” en la que discurrirá el contrato. La carencia de estos signos formales hace nulo el contrato deviniendo en uno de duración indeterminada, si a dicha fecha, ha sido trasvasado el período de prueba.

De las definiciones hechas por los autores señalados, respecto a la desnaturalización de los contratos laborales de carácter temporal, así como a la diversa jurisprudencia existente en nuestro medio y direccionando al tema que investigo, debo señalar que la determinación de una desnaturalización tiene como base de su declaración judicial al principio de primacía de la realidad, precisamente porque el Juez hará

prevalecer el hecho real que subyace en la relación contractual más allá de la denominación otorgada por las partes.

En el caso investigado se trató de un contrato laboral escrito al que se denominó “Contrato de Trabajo por Necesidad de Mercado”, tipo contractual enmarcado en la Ley como un contrato temporal, sujeto a modalidad. No obstante, siendo que en los hechos se trató de un contrato laboral para actividades permanentes dentro de la empresa; el Tribunal Constitucional estableció la existencia de una desnaturalización, pues primó los hechos reales frente a la denominación otorgada al contrato, es decir el Tribunal hizo prevalecer el principio de primacía de la realidad, ergo ordenó la reposición de la trabajadora.

B. Contrato a plazo indeterminado

Gárate (2007, p. 53), define a contrato a plazo indeterminado o por tiempo indefinido a aquel en el que las partes no han previsto o fijado, el momento de su conclusión.

Gómez (2007), este autor para definir el Contrato a Plazo Indeterminado se vale de la presunción legal contemplada en el Artículo 4° del TUO-LP-CL-728, y señala que: “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado...” (p. 47).

Fournier (2011, p. 39), definiendo el contrato por tiempo indefinido, que es lo mismo que el contrato a plazo indeterminado, señala que, es el contrato más

típico, es aquel cuya existencia se presupone para dar contenido al “principio de continuidad”. La finalidad es que exista estabilidad en el empleo. La contratación a la que normalmente se refieren todas las disposiciones del Código de Trabajo es la pactada por tiempo indefinido.

La ley presume que toda relación laboral es permanente, mientras subsistan las causas, condiciones y la materia que le dieron origen; igualmente, y cuando no se pruebe lo contrario, de conformidad con la realidad de las circunstancias en que se prestan las labores; y cuando el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, que forme parte de sus actividades normales constantes y uniformes. Según este autor en palabras del gran tratadista mexicano Mario de la Cueva (1978) señala: “...La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga permanencia a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono...” (p. 219).

C. Reposición al trabajo

Cabanellas (2003, p. 203), define a reposición, como la Posición o colocación en el estado o puesto anterior. Reintegro del funcionario, empleado u obrero cesante, despedido o sujeto a expediente.

Blancas (2002), a efectos de definir la Reposición se vale de Plá quien sostiene: “La medida más enérgica y eficaz es la readmisión del trabajador. Constituye la forma natural de dejar sin efecto un

despido, que por considerarlo ilícito se le quiere quitar sus efectos. Si el despido intentó terminar el contrato de trabajo y se le quiere quitar eficacia a este despido, lo mejor es volver a considerar que el contrato de trabajo continúa como si ese despido no se hubiera producido... “(p. 69).

A lo anterior añade el doctor Blancas Bustamante que la figura de la reposición recibe distintas denominaciones en las legislaciones nacionales, pero el concepto básico no varía: “Suelen utilizarse diversas palabras que tienen equivalente: readmisión, reintegro, reposición, re-instalación. Todas ellas traducen la misma idea: el despido carece de todo efecto por lo que el contrato de trabajo continúa su curso. En consecuencia, el trabajador vuelve a su trabajo desempeñando la misma tarea, conservando el mismo puesto, la misma antigüedad, las mismas condiciones de labor y la misma remuneración”.

Acota el doctor Blancas que el presupuesto jurídico de la reposición, es pues, la nulidad y consiguiente ineficacia del acto de despido dispuesto por el empleador. Jurídicamente esto no ha existido, motivo por el cual el trabajador debe reasumir sus labores en la empresa, que es lo que, precisamente, configura la reposición.

Toyama y Vinatea (2005, p. 58), hasta aquí se tiene que la reposición supone una nulidad del despido, respecto del que Toyama interroga ¿Cuáles son los efectos de declararse fundada una demanda de nulidad de despido, planteada por un trabajador ante el empleador por haberlo despedido?.

La respuesta contiene de manera indirecta la definición de la reposición, cuando Toyama contesta y señala que si se declara la nulidad del despido, la sentencia ordena también la reposición y el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior; además el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, depósitos correspondientes a la CTS, de ser el caso, sus intereses.

De todo ello podemos colegir que la reposición es dar continuidad a la relación laboral interrumpida ilegalmente por el empleador; por lo que se restituye fácticamente al trabajador a su puesto de trabajo, además en tanto la relación laboral subsistió con la calidad de una suspensión imperfecta deberá pagarse al trabajador las remuneraciones por todo el periodo no laborado, con las deducciones señaladas, CTS, e intereses correspondientes.

2.2.2 Fundamentación teórica de la variable “Responsabilidad civil”

Definición de responsabilidad civil

Espinoza (2011, p. 36), define la responsabilidad civil, como “Una técnica de tutela (civil) de los derechos que tiene por finalidad imponer al responsable (no necesariamente el autor) la obligación de reparar los daños que éste ha ocasionado”

La definición a la que arriba Espinoza tiene como base a la normatividad del Código Civil de 1984. En efecto el primer párrafo del Artículo 1321 del Código Civil establece que “queda sujeto a la

indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve”. Asimismo la primera parte del Artículo 1969 Código Civil precisa que: “aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo”.

Taboada (2005, p. 46), define a la responsabilidad civil como la obligación de indemnizar los daños ocasionados, bien se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien se trate de daños que sean el resultado de una conducta, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional.

Cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla en términos doctrinarios de responsabilidad civil contractual, y dentro de la terminología del Código Civil peruano de responsabilidad derivada de la inexecución de obligaciones.

Por el contrario, cuando el daño se produce sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes, o incluso existiendo ella, el daño es consecuencia, no del incumplimiento de una obligación voluntaria sino simplemente del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, nos encontramos en el ámbito de la denominada “responsabilidad civil extracontractual”. La responsabilidad civil extracontractual es consecuencia entonces del incumplimiento de un deber jurídico genérico, mientras que la responsabilidad civil obligacional o contractual es producto del incumplimiento de un deber jurídico específico denominado “relación jurídica obligatoria”.

En verdad, la definición de responsabilidad civil, efectuada por los autores arriba señalados es muy apropiada; sin embargo me asiste la obligación de proponer una definición propia como

autor de esta tesis. Así considero que la responsabilidad civil es un medio que busca imponer al responsable del perjuicio, la obligación de indemnizar los daños ocasionados, sin importar que dichos daños sean consecuencia de un vínculo jurídico donde subyace la voluntad o sean ajenos a ello, donde no existe voluntad, es decir que el daño sea producto de la responsabilidad extra contractual.

Dimensiones de responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios

A. Normatividad

Espinoza (2011, p. 56), indica que la Nueva Ley General de Sociedades, Ley 26887, del 05.12.97, en materia de responsabilidad civil de los directores y gerentes de la sociedad anónima sigue con pocas variaciones, el modelo diseñado por su predecesora, la derogada Ley General de Sociedades, aprobada por D.S. N° 003-85-JUS de fecha 14.01.85.

El autor mencionado entre otros planteamientos señala que el gerente también es responsable frente a la sociedad, los accionistas y terceros, por los daños y perjuicios que ocasione por el incumplimiento de sus obligaciones, dolo, abuso de facultades y negligencia grave (Artículo 190). Cabe responsabilidad solidaria con los miembros del directorio, cuando el gerente participe en actos que den lugar a responsabilidad de éstos o cuando, conociendo la existencia de estos actos, no informe sobre ellos al directorio o a la junta general (Artículo 191).

Elías La Rosa (2003, p. 51), define a la responsabilidad de los gerentes en los siguientes

términos: “El Artículo 189 (Ley General de Sociedades) establece que son aplicables a los gerentes, en cuanto hubiere lugar, las disposiciones sobre impedimentos y acciones de responsabilidad establecidos para los directores. A pesar de las diferentes funciones y formas de operar señaladas por la ley al directorio y a la gerencia, no podemos dejar de tomar en cuenta que ambos órganos se ocupan de la administración de la sociedad. Las similitudes ante las responsabilidades del directorio y la gerencia permiten que las disposiciones sobre responsabilidad funcional e impedimentos sean las mismas, salvo norma legal especial.

La responsabilidad del gerente es similar a aquella en la que puede incurrir un director. El gerente responde ante la sociedad, accionistas y terceros por los daños y perjuicios que su gestión ocasione, siempre que medie negligencia grave, dolo o abuso de facultades en el cumplimiento de sus obligaciones. Se han eliminado las referencias a la solidaridad y a la responsabilidad ilimitada de los directores, porque los gerentes no toman decisiones colegiadamente, sino individualmente. Ello no obsta para que se pueda exigir resarcimiento de daños y perjuicios a más de un gerente, cuando un mismo acto u omisión puede ser atribuido a más de uno de ellos.

A lo dicho por el autor y haciéndolo aplicable al caso que investigo, debo señalar que la decisión de la contratación de la trabajadora Giovanna Barrios y de los términos en que se la contrató fueron determinados por la Gerencia General, aunque claro contaba con el visto bueno de las otras gerencias lo cual también los

haría responsables. La Responsabilidad sería tal en la medida que se trató de una negligencia grave y abuso de autoridad, toda vez que existiendo una directiva de su ente rector el FONAFE en el sentido de que no se contratara trabajadores temporales para plazas permanentes, hacía lo opuesto al contratar trabajadores temporales para puestos permanentes, lo que originó que se desnaturalice los contratos temporales por aplicación del principio de primacía de la realidad, con las consecuencias del daño económico para la empresa.

Montoya (2004, p. 38), señala que el fundamento de la responsabilidad civil de los directores se basa en el concepto de la diligencia de un “ordenado comerciante y un representante leal”; por su parte respecto a la responsabilidad del gerente agrega que hay que considerar dos aspectos: a) uno de carácter general, que se refiere al incumplimiento de sus obligaciones, al dolo, abuso de facultades, negligencia grave, incumplimiento de la ley, del estatuto y de los acuerdos de la junta general y del directorio; y b) otro de carácter concreto y específico.

La responsabilidad deriva del hecho de ser el gerente la persona que está en contacto permanente con las actividades de la sociedad y por ello en condiciones de conocer y proporcionar los informes necesarios para su buena marcha. Asimismo, el gerente es responsable del establecimiento y mantenimiento de una estructura de control interno diseñada para proveer una seguridad razonable de que los activos de la sociedad estén protegidos contra uso no autorizado y que todas las operaciones son

efectuadas de acuerdo con autorizaciones establecidas y son registradas apropiadamente.

B. Daño emergente

Pazos (2007, p. 69), define a daño emergente, haciendo comentarios al Artículo 1321 del libro de obligaciones del Código Civil peruano, como detrimento en el patrimonio del sujeto afectado, cuyo resarcimiento será en tanto sea consecuencia inmediata y directa de la inejecución de la obligación.

Cabanellas (2003, p. 302), señala que daño emergente, es el detrimento, menoscabo o destrucción material de los bienes, con independencia de los efectos patrimoniales o de otra índole que el mal origine. Precisa que el daño emergente es la pérdida sobrevinida al acreedor por culpa u obra del deudor, al no cumplir la obligación, se traduce en una disminución de su patrimonio.

Espinoza (2011, p. 68), define a daño emergente, como la pérdida en el patrimonio del sujeto afectado por el incumplimiento de un contrato o por haber sido perjudicado por un acto ilícito, o como sostiene un sector autorizado de la doctrina italiana, “la disminución de la esfera patrimonial” del dañado.

C. Lucro cesante

Ramos (1999, p. 63), define a lucro cesante como la utilidad que deja de percibir el acreedor por el incumplimiento o cumplimiento tardío de la obligación. Ejemplo: se contrata a Pavarotti, para que venga a dar

un concierto; se gasta en propaganda, viajes, etcétera, pero en definitiva el artista no viene. El lucro cesante está determinado por la utilidad que el empresario pensaba obtener en el concierto.

Espinoza (2011, p. 86), define a lucro cesante como el no incremento en el patrimonio del dañado (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito). Es “la ganancia patrimonial neta dejada de percibir” por el dañado.

Pinkas Flint (2002, p. 57), para definir a lucro cesante se vale de las definiciones de varios autores. A saber de De Trazegnies quien sostiene que comprende aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino, en el lucro cesante hay un impedimento al enriquecimiento legítimo. Por otra parte, como dice Adriano de Cupis, el lucro cesante afecta un bien o un interés que todavía no es de la persona al momento del daño.

2.3 Bases legales

Normas internacionales

El Artículo 53° de la Constitución Política de Colombia de 1991 establece el mandato de desarrollar legislativamente el estatuto del trabajo, es decir desarrollar un estatuto con una norma de rango legal, la misma que contendrá como mínimo entre otros principios el Principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

El Artículo 8° del Reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela establece que los principios aludidos en el literal e) del Artículo

60° de la Ley Orgánica del Trabajo serán, entre otros y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral, los siguientes: ... c) Primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral.

En Chile el Código de Trabajo de 1994 modificada en el año 2000 mediante Ley 19670, en su Artículo 7° define el contrato individual de trabajo señalando que es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El primer inciso del Artículo 8 del mismo cuerpo legal señala que toda prestación de servicios en los términos señalados en el Artículo 7° anteriormente mencionado, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

De la lectura de ambos Artículos se infiere que en ellos el legislador laboral chileno subsume al principio de la primacía de la realidad, con un claro sentido tuitivo a la parte débil que es el trabajador. De todo ello resulta que con mayor razón el Estado protegerá a aquel que sostiene una relación laboral disfrazada con una denominación distinta o que ya siendo considerado trabajador éste sea despedido, amparado en una supuesta temporalidad cuando el puesto para el que se contrató es de naturaleza permanente, situación que se configura como un fraude a la ley, ergo el Estado a través del órgano jurisdiccional protegerá en este caso al trabajador.

Esta norma es la herramienta básica de defensa para los trabajadores que se ven forzados a participar de una relación laboral que ha sido disfrazada de relación civil, de prestación de servicios, con el afán de eludir las obligaciones que el derecho laboral impone.

En la misma República de Chile, la Ley 18.046 modificada en el año 2009 por la Ley 20382, Ley General de Sociedades de la República de Chile, en su Artículo 41° que regula la responsabilidad de los directores el cual también es aplicable a los Gerentes según así lo establece el Artículo 50, señalan respectivamente lo siguiente: Artículo 41° Los directores deberán emplear en el ejercicio de sus funciones el cuidado y diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios y responderán solidariamente de los perjuicios causados a la sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas o culpables.

En el Artículo 50° se establece que a los gerentes, a las personas que hagan sus veces y a los ejecutivos principales, les serán aplicables las disposiciones de esta ley referente a los directores en lo que sean compatibles con las responsabilidades propias del cargo o función, y en especial, las contempladas en los Artículos 35, 36, 37, 41, 42, 43, 44, 45 y 46, según el caso.

Del contenido de dichas normativas se colige que tanto los directores como los gerentes son responsables ante la sociedad por los daños económicos que puedan causar como consecuencia de una conducta dolosa o culposa en el desarrollo de la actividad societaria.

Normas nacionales

Las normas positivas citadas seguidamente se encuentran en correlato directo con las variables utilizadas en la presente investigación:

La Constitución, en su Artículo 22° señala que el trabajo es un derecho. A su vez el Artículo 27° establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Como puede entenderse, este último artículo tiene un carácter tuitivo y busca proteger al trabajador de un eventual despido. Pues bien, siendo así podemos decir que el citado Artículo 27, tiene relación directa con el principio de primacía de la realidad, el cual también busca proteger al trabajador ya

que a ultranza asegura su estabilidad. En este estado, es pertinente señalar que con razón la jurisprudencia constitucional que se ha encontrado durante la investigación, señala que el principio de primacía de la realidad se encuentra contenido implícitamente en nuestro ordenamiento jurídico (Casación N° 2009-2006-UCAYALI, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 01 Septiembre del 2008).

Ahora bien, en una relación jurídica que vincula a una persona con una empresa cualquiera bajo el disfraz de una supuesta relación civil, o incluso bajo una relación laboral que esconde su verdadera naturaleza (vg. cuando el contrato laboral dice que es temporal y sin embargo no es tal), por aplicación del principio de primacía de la realidad, la relación se desnaturaliza, puesto que priman los hechos verdaderos frente a la formalidad escrita, con las consecuencias que la persona quedará bajo el amparo de una relación jurídico laboral y además con el carácter de plazo indeterminado o indefinido, esto es el trabajador tendrá una relación estable y a quien no se le podrá despedir salvo excepciones, y si ello ocurriera éste será repuesto luego del proceso judicial, además con las remuneraciones devengadas y los demás beneficios laborales.

El Artículo 2°, Inciso 2 de la Ley 28608, Ley General de Inspección de Trabajo, contiene como uno de los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo, al principio de Primacía de la Realidad, según el cual, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

El Artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada: c) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Consecuentemente y aplicando al caso investigado podemos concluir que la modalidad contractual bajo la cual la demandante Giovanna Barrios prestaba servicios no era la correcta porque se aparentaba una

temporalidad cuando la plaza para la que se le contrataba en verdad tenía el carácter de permanente, esto es, quienes contrataron cometieron un fraude a la ley, lo que motivó que dicha trabajadora fuera repuesta y además con la inminente contingencia para la empresa que deberá desembolsar las remuneraciones devengadas por un periodo no laborado para la empresa, lo cual evidencia a todas luces un perjuicio económico para una empresa del Estado.

El Artículo 1321° del Código Civil señala que “Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución...”

El Artículo 190° de la Ley General de Sociedades, Ley 26887, dispone que el gerente responda ante la sociedad, los accionistas y terceros, por los daños y perjuicios que ocasione por el incumplimiento de sus obligaciones, dolo, abuso de facultades y negligencia grave.

El gerente es particularmente responsable por:

1. La existencia, regularidad y veracidad de los sistemas de contabilidad, los libros que la ley ordena llevar a la sociedad y los demás libros y registros que debe llevar un ordenado comerciante;
2. El cumplimiento de la ley, el estatuto y los acuerdos de la junta general y del directorio.

El Artículo 197° de la Ley General de Sociedades, Ley 26887, establece que la responsabilidad civil del gerente caduca a los dos años del acto realizado u omitido por éste, sin perjuicio de la responsabilidad penal.

2.4 Definición de términos básicos

Accionista: Dueño de una o varias acciones en una compañía comercial (Definición efectuada por el Diccionario de la Lengua Española, Edición decimonovena).

Caducidad: Es una institución jurídica que según el Artículo 2003 del Código Civil extingue el derecho y la acción.

Contratos sujetos a modalidad: Son contratos eminentemente temporales es decir de corta duración y conforme a la ley se celebran cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar u obra que se va a ejecutar. (Artículo 53° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por D.S. 003-97-TR)

Contrato a plazo indeterminado: Son contratos de trabajo de carácter permanente que de ordinario ocurre en toda relación laboral. En efecto, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, la ley presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (Artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por D.S. 003-97-TR).

Empresa del Estado: Es una forma societaria en la que el Estado es propietaria de las Acciones del Capital Social en forma total (Empresas del Estado de Accionariado Único) o en forma mayoritaria (Empresas del Estado con Accionariado Privado) (Concepto desarrollado en el Decreto Legislativo 1031 publicado en el año 2008).

Daño emergente: Pérdida en el patrimonio del sujeto afectado por el incumplimiento de un contrato o por haber sido perjudicado por un acto ilícito. (Juan Espinoza 2011, "Derecho de la Responsabilidad Civil" Editorial Rodas, Lima Perú, p. 247)

Desnaturalización de contrato: Desnaturalizar significa que la naturaleza temporal del contrato de trabajo suscrito con el trabajador pierde esa calidad de temporalidad y adquiere la calidad de indeterminado, debido a actos que surgen en el inicio o posterior al contrato. Se dice al inicio porque si el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas entonces el contrato se desnaturaliza. (Según Artículo 77° del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728).

Despido arbitrario: Es el acto unilateral por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo. (Definición hecha por el profesor Montoya Melgar, Antonio, Derecho del trabajo, 24° ed., Tecnos, Madrid, 2003, p. 465), A dicha definición, para que se aplicable a nuestra realidad, es pertinente adicionar lo sostenido por Oxal Víctor Ávalos Jara, quien aludiendo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral precisa que en este caso, el empresario deberá resarcir al trabajador por el daño causado, pagándole lo que se conoce como la “indemnización por despido arbitrario”.

Doctrina: Opinión de uno o más autores en una materia o acerca de un punto. Teoría sustentada por varios tratadistas respecto de importantes cuestiones de Derecho (Guillermo Cabanellas 20ª Edición, Diccionario enciclopédico de derecho usual).

Indemnización: Resarcimiento económico del daño causado, desde el punto de vista del culpable. (Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 28ª Edición, p. 384)

Inejecución de obligaciones: Falta de cumplimiento de la prestación debida y pactada en un contrato de donde surgen las obligaciones de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados por el deudor debido al dolo, culpa inexcusable o culpa leve con que actúa (Definición deducida de los Artículos 1321 y 1428 del Código Civil)

Fonafe: Es la empresa de derecho público adscrita al Sector Economía y Finanzas, que actúa como ente rector de las empresas del Estado y a nombre de quien se encuentran emitidas las acciones representativas del capital social del Estado, su sigla significa Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado. (Según la Ley 27170 publicada en el año 2009).

Funcionario: Según la real academia española funcionario es la persona que desempeña en empleo público.

Lucro cesante: Utilidad que deja de percibir el acreedor por el incumplimiento o cumplimiento tardío de la obligación. (Ramos P. 2009. "De las obligaciones Colección de Manuales Jurídicos", Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile p. 286).

Jurisprudencia: Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes de derecho. Interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos que conoce. Enseñanza doctrinal que dimana de fallos judiciales. (Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 28ª Edición, p. 45).

Negligencia: Omisión de la diligencia o cuidado que debe ponerse en los negocios, en las relaciones con las personas, en el manejo o custodia de las cosas y en el cumplimiento de los deberes y misiones, dejadez, abandono, desidia (Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de derecho usual 28ª Edición, p. 532)

Principio de primacía de la realidad: Principio en virtud del cual la autoridad judicial hace prevalecer lo que ocurre en la realidad descartando lo que se señala en lo formal o escrito, pues el contrato de trabajo constituye un contrato-realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación (Casación N°

2009-2006-UCAYALI, publicado en El Peruano el 01 Septiembre del 2008).

Reposición: Es colocar al trabajador despedido en el mismo puesto y con los mismos derechos. Jurídicamente el acto de despido dispuesto por el empleador no ha existido, motivo por el cual el trabajador debe reasumir sus labores en la empresa (Carlos Blancas Bustamante, El despido en el derecho laboral peruano, Ara Editores, 2002, Lima Perú, p. 329).

Responsabilidad civil: La disciplina de la responsabilidad civil está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de relación a los particulares, bien se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien se trate de daños que sean el resultado de una conducta, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional. Cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla en términos doctrinarios de responsabilidad civil contractual, y dentro de la terminología del Código Civil peruano de responsabilidad civil derivada de la inejecución de obligaciones. Por el contrario cuando el daño se produce sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes o incluso existiendo ella, el daño es consecuencia no del incumplimiento de una obligación voluntaria, sino simplemente del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, nos encontramos en el ámbito de la denominada “responsabilidad civil extracontractual”. (Lizardo Taboada Córdova, Elementos de la Responsabilidad Civil 2ª Edición, pp. 29 - 30).

CAPÍTULO III:

**PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS**

3.1 Análisis de tablas y gráficos

3.1.1 Descripción de resultados

Tabla 7

El principio de primacía de la realidad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	14	47%
Regular	10	33%
Buena	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

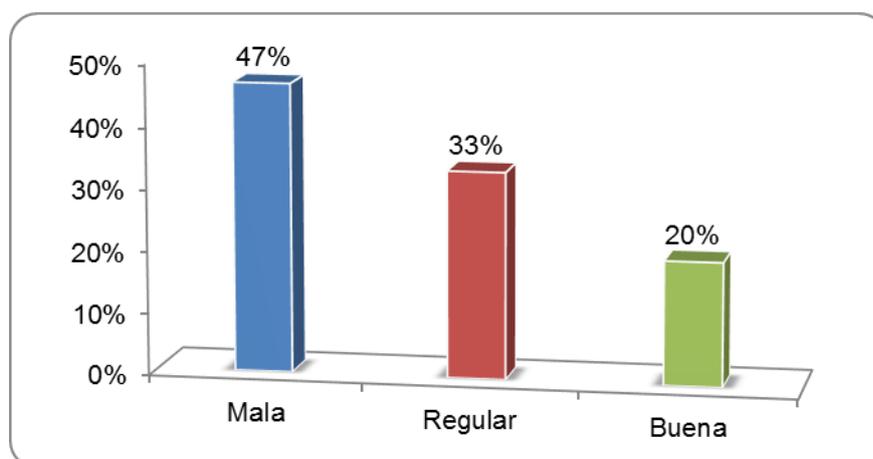


Figura 1. El principio de primacía de la realidad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 1, se observa que el 47% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala el principio de primacía de la realidad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 20% de los mismos lo consideran buena.

Tabla 8

Desnaturalización del contrato laboral de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	50%
Regular	11	37%
Buena	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

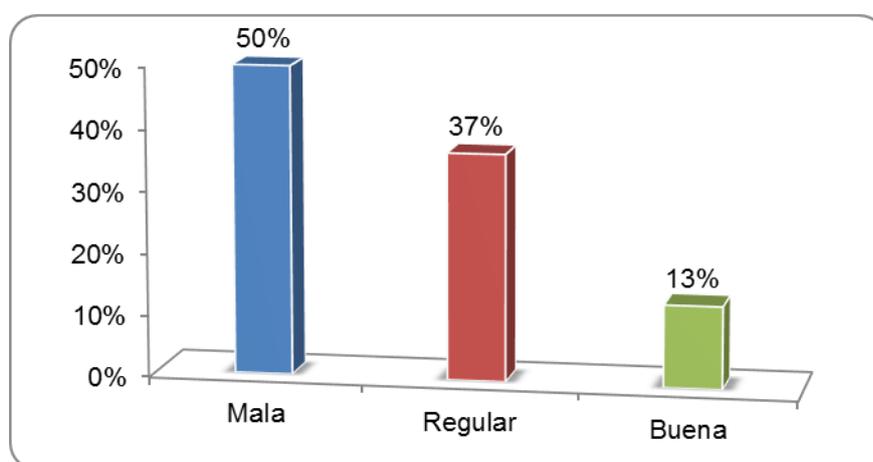


Figura 2. Desnaturalización del contrato laboral de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 2, se observa que el 50% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala la desnaturalización del contrato laboral de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 13% de los mismos lo consideran buena.

Tabla 9

El contrato a plazo indeterminado de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	27	90%
Regular	3	10%
Buena	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

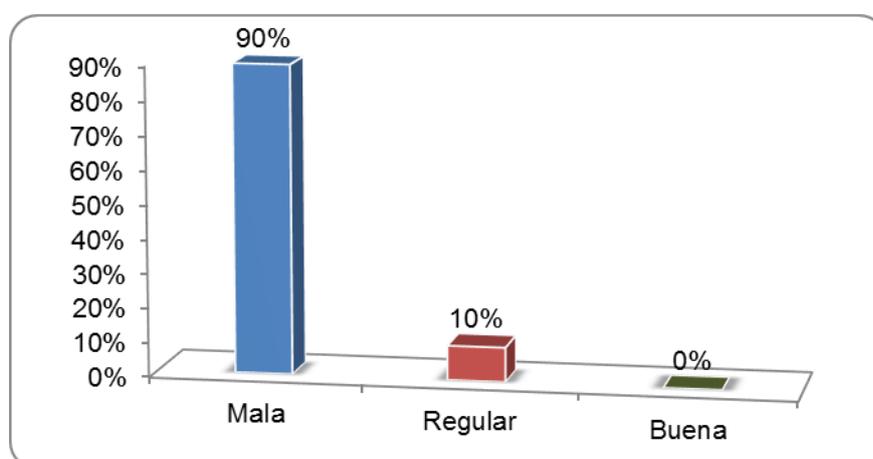


Figura 3. El contrato a plazo indeterminado de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 3, se observa que el 90% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala el contrato a plazo indeterminado de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 10% de los mismos lo consideran regular.

Tabla 10

La reposición al trabajo de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	24	80%
Regular	6	20%
Buena	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

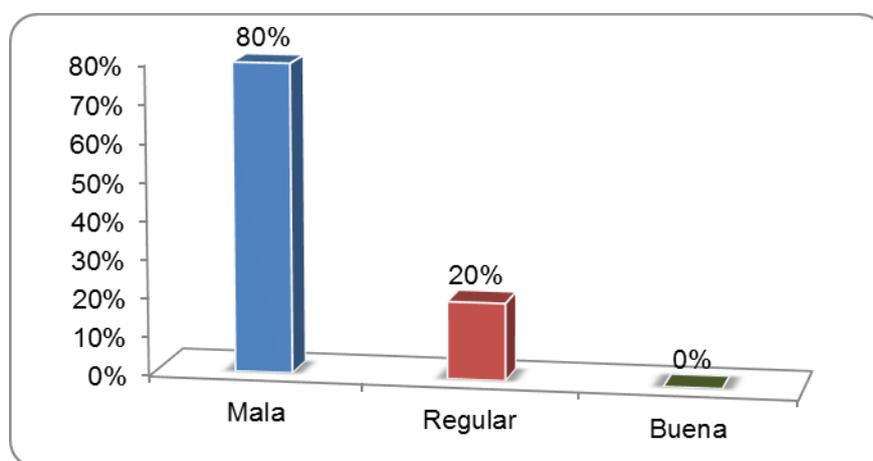


Figura 4. La reposición al trabajo de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 4, se observa que el 80% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala la reposición al trabajo de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 20% de los mismos lo consideran regular.

Tabla 11

La responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	20%
Regular	17	57%
Buena	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

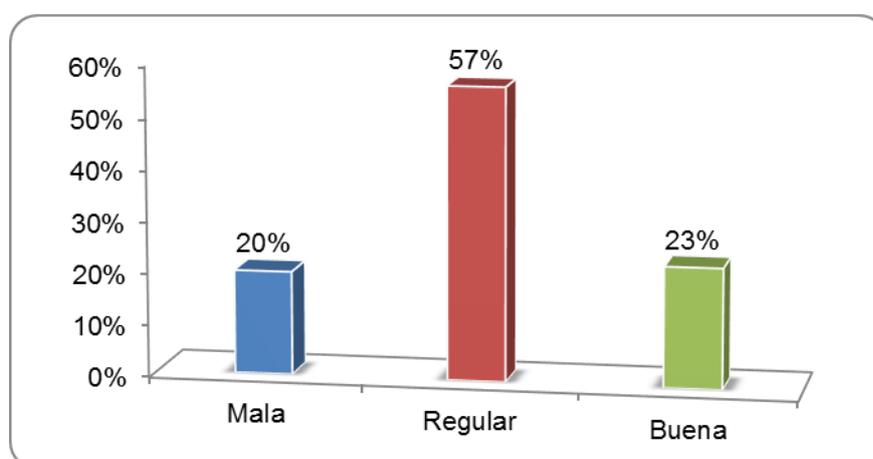


Figura 5. La responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 5, se observa que el 57% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 20% de los mismos lo consideran mala.

Tabla 12

La normatividad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	20%
Regular	17	57%
Buena	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

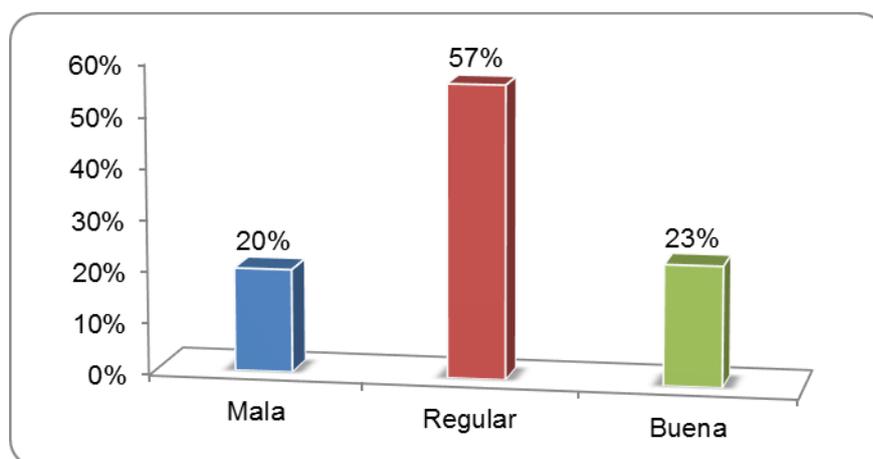


Figura 6. La normatividad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 6, se observa que el 57% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala la normatividad de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 20% de los mismos lo consideran mala.

Tabla 13

El daño emergente de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	30	100%
Regular	0	0%
Buena	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

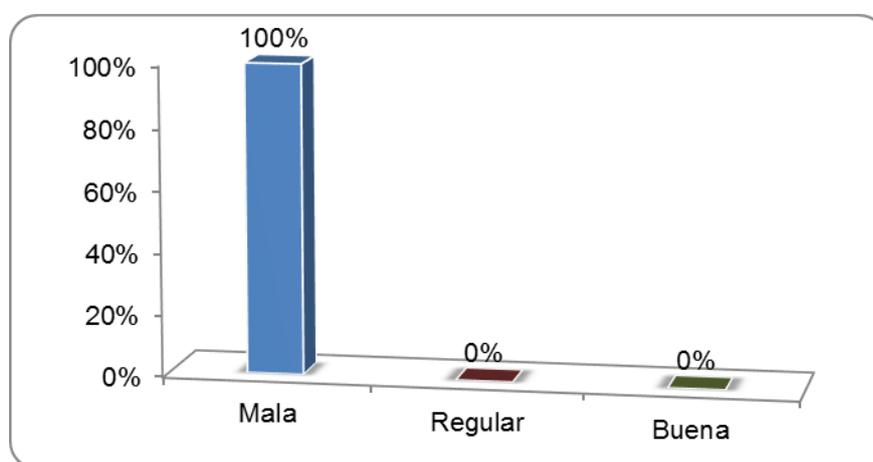


Figura 7. El daño emergente de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 7, se observa que el 100% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala el daño emergente de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Tabla 14

El lucro cesante de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	30	100%
Regular	0	0%
Buena	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

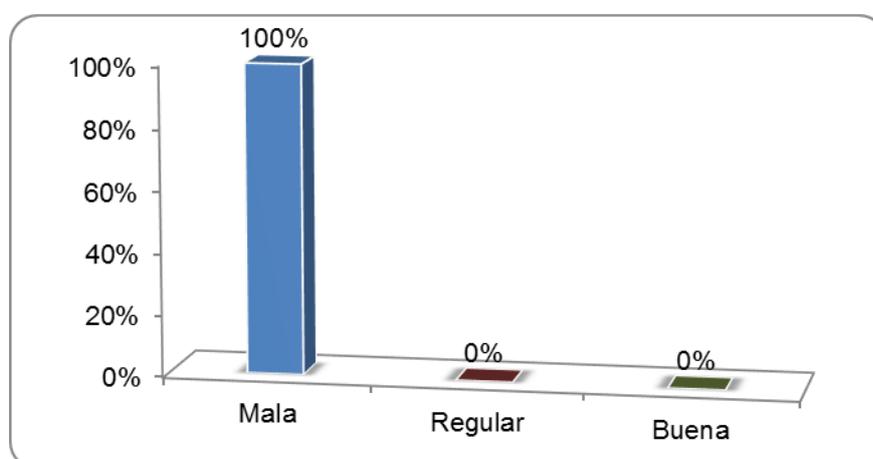


Figura 8. El lucro cesante de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 8, se observa que el 100% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala el lucro cesante de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Tabla 15

Principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Principio de primacía de la realidad	Responsabilidad Civil						Total	
	Mala		Regular		Buena		n	%
	N	%	n	%	n	%		
Mala	1	3%	7	23%	7	23%	15	50%
Regular	1	3%	10	33%	0	0%	11	37%
Buena	4	13%	0	0%	0	0%	4	13%
Total	6	20%	17	57%	7	23%	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

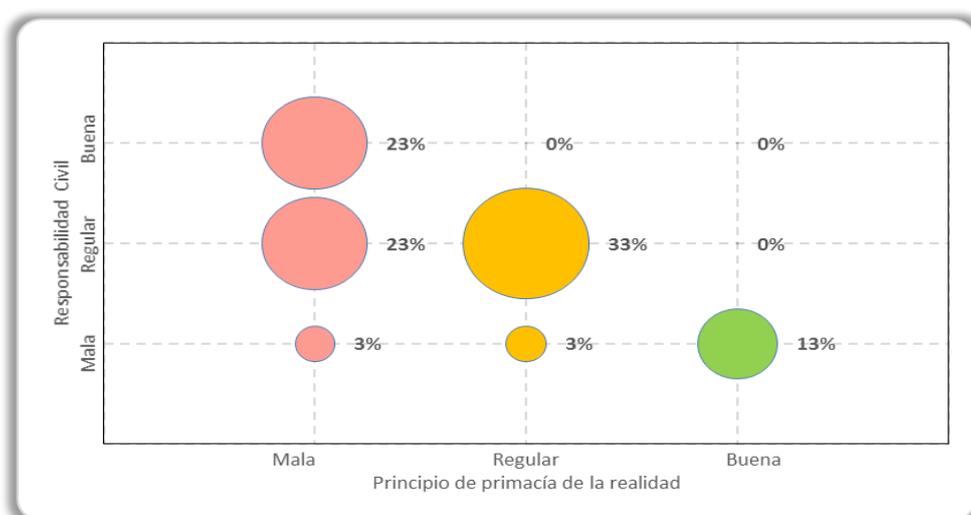


Figura 9. Principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Interpretación:

De la tabla 15 y figura 9, se observa que el 13% de los abogados consideran mala el principio de primacía de la realidad y a su vez consideran mala la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 23% de los abogados consideran buena el principio de primacía de la realidad y a su vez consideran buena la responsabilidad civil de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Tabla 16

Desnaturalización de contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Contrato a Plazo Indeterminado	Responsabilidad Civil						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	N	%	N	%	n	%	n	%
Mala	1	3%	7	23%	7	23%	15	50%
Regular	1	3%	10	33%	0	0%	11	37%
Buena	4	13%	0	0%	0	0%	4	13%
Total	6	20%	17	57%	7	23%	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

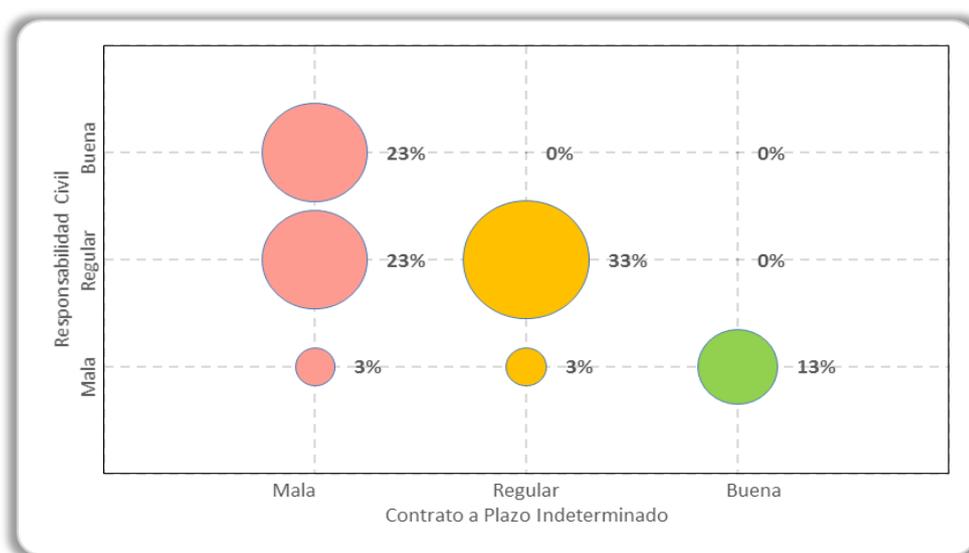


Figura 10. Desnaturalización de Contrato Laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Interpretación:

De la tabla 16 y figura 10, se observa que el 13% de los abogados consideran mala la desnaturalización de contrato laboral y a su vez consideran mala la responsabilidad civil de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 23% de los abogados consideran buena la desnaturalización de contrato laboral y a su vez consideran buena la responsabilidad civil de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Tabla 17

Contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015

Contrato a Plazo Indeterminado	Responsabilidad Civil						Total	
	Mala		Regular		Buena		N	%
	N	%	n	%	n	%		
Mala	3	10%	17	57%	7	23%	27	90%
Regular	3	10%	0	0%	0	0%	3	10%
Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	20%	17	57%	7	23%	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

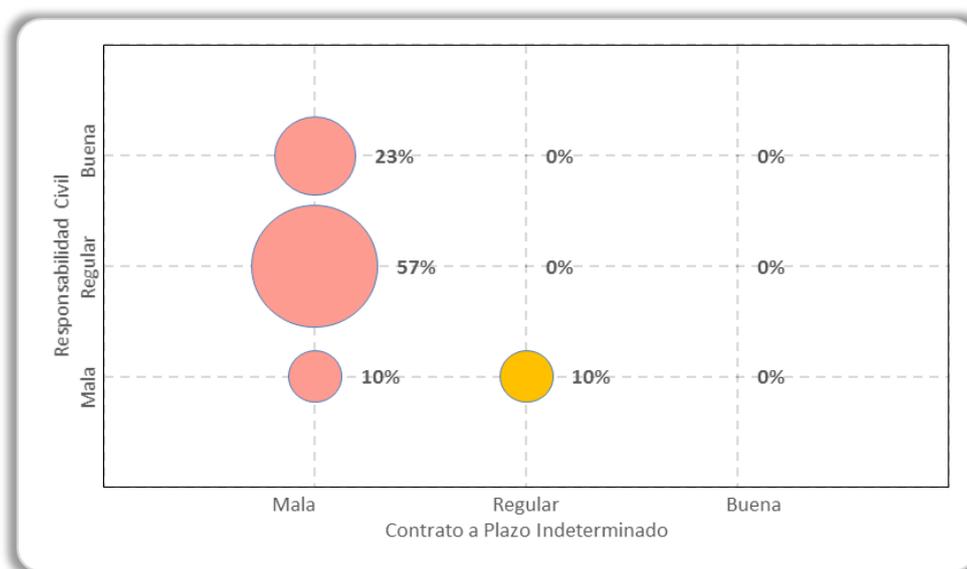


Figura 11. Contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Interpretación:

De la tabla 17 y figura 11, se observa que el 10% de los abogados consideran mala el contrato a Plazo Indeterminado y a su vez consideran mala la responsabilidad civil de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 10% de los abogados consideran regular el contrato a Plazo Indeterminado y a su vez consideran mala la responsabilidad civil de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Tabla 18

Reposición al Trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Reposición al Trabajo	Responsabilidad Civil						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	N	%	n	%	n	%	N	%
Mala	0	0%	17	57%	7	23%	24	80%
Regular	6	20%	0	0%	0	0%	6	20%
Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	6	20%	17	57%	7	23%	30	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los abogados

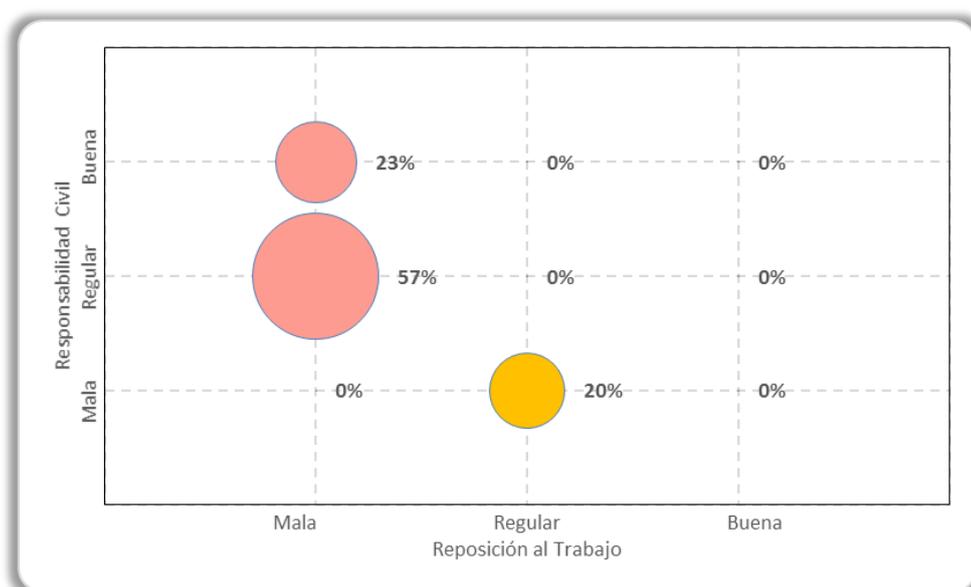


Figura 12. Reposición al Trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Interpretación:

De la tabla 18 y figura 12, se observa que el 57% de los abogados consideran mala la reposición al trabajo y a su vez consideran regular la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 20% de los abogados consideran regular la reposición al trabajo y a su vez consideran mala la responsabilidad civil de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

3.1.2 Contrastación de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Spearman ya que ambas variables (y dimensiones) no cumplen el supuesto de normalidad en los datos.

Tabla 19

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Shapiro-Wilk			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
El Principio de Primacía de la Realidad	.761	30	.000	No normal
Desnaturalización del Contrato Laboral	.760	30	.000	No normal
Contrato a Plazo Indeterminado	.347	30	.000	No normal
Reposición al Trabajo	.492	30	.000	No normal
Responsabilidad Civil	.713	30	.000	No normal

Fuente: Base de datos

La prueba de normalidad de datos de Shapiro-Wilk se utilizó debido a que la muestra estudiada es pequeña (30 encuestas).

Hipótesis general

i. Hipótesis de investigación

El principio de primacía de la realidad tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

ii. Hipótesis estadística

H₀ : El principio de primacía de la realidad no tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

H₁ : El principio de primacía de la realidad tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 19).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 20

Prueba de la correlación de Spearman

		Responsabilidad Civil
El Principio de Primacía de la Realidad	Correlación de Spearman	.800**
	Sig. (p)	.0001
	N	30

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 20, existe relación positiva y significativa entre ambas variables.

vii. Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el principio de primacía de la realidad tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Primera hipótesis específica

i. Hipótesis de investigación

La desnaturalización de contrato laboral tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

ii. Hipótesis estadística

H_0 : La desnaturalización de contrato laboral no tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

H_1 : La desnaturalización de contrato laboral tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 19).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 21

Prueba de la correlación de Spearman

		Responsabilidad Civil
Desnaturalización del Contrato Laboral	Correlación de Spearman	.652**
	Sig. (p)	.0001
	N	30

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 21, existe relación positiva y significativa entre ambas variables.

vii. Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que la desnaturalización del contrato laboral tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis de investigación.

Segunda hipótesis específica

i. Hipótesis de investigación

El contrato a plazo indeterminado tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

ii. Hipótesis estadística

H_0 : Contrato a plazo indeterminado no tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

H_1 : Contrato a plazo indeterminado tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 19).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 22

Prueba de la correlación de Spearman

		Responsabilidad Civil
Contrato a Plazo Indeterminado	Correlación de Spearman	.495**
	Sig. (p)	.0001
	N	30

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 22, existe relación positiva y significativa entre ambas variables.

vii. Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el contrato a plazo indeterminado tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis de investigación.

Tercera hipótesis específica

i. Hipótesis de investigación

La reposición al trabajo tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

ii. Hipótesis estadística

H₀ : La reposición al trabajo no tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

H₁ : La reposición al trabajo tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 19).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 23*Prueba de la correlación de Spearman*

		Responsabilidad Civil
Reposición al Trabajo	Correlación de Spearman	.774**
	Sig. (p)	.0001
	N	30

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 23, existe relación positiva y significativa entre ambas variables.

vii. Conclusión

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que la reposición al trabajo tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso *Giovanna Barrios* en el Banco de la Nación en el año 2015.

Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis de investigación.

3.1.3 Discusión

En la presente investigación se puede observar Así pues encontramos que el 47% de la muestra, constituida por los 30 abogados encuestados, consideran que la inobservancia o inaplicación del principio de primacía de la realidad es malo. Asimismo un 20% de estos abogados encuestados consideran que la inobservancia o inaplicación del principio de primacía de la realidad es bueno, ello en contraste con lo sustentado por Toyama en el (2008), el cual considera que una de las herramientas más relevantes del Derecho del trabajo es el principio de primacía de la realidad; así mismo sostuvo que este principio es más relevantes en un contexto donde las fronteras entre las relaciones civiles y laborales cada vez son más tenues y es necesario que se determine la aplicación del principio para establecer la laboralidad de una relación jurídica en las llamadas zonas grises.

En la presente investigación, encontramos que el 90% de la muestra, constituida por los 30 abogados encuestados, consideran que el contrato a plazo indeterminado como producto de la desnaturalización del contrato civil, es malo. Asimismo un 10% de estos abogados lo consideran regular; ello en contraste con Aranguen en el (2009) en su tesis titulada *Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano*, la que analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicabilidad del test de laboralidad, el trabajador demanda sus Derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de la relación laboral, al respecto consideramos acertada la aplicación del test de laboralidad, el cual se apoya en todos los principios constitucionales y legales. Luego de la aplicación del cuestionario en nuestra muestra y de la Investigación de Giovanna Barrios; seguramente la aplicación del test de laboralidad se produce sobre un gran grupo de trabajadores sobre los cuales existe el peligro latente de desnaturalización de contrato civil; en el caso materia de investigación la aplicación se hace exclusivamente sobre un caso ya existente teniendo como referencia a la persona de Giovanna Barrios, por lo que no es necesario recurrir a un test de laboralidad para demostrar la existencia de la desnaturalización de su contrato, sino que bastará aplicar el principio de primacía de la realidad.

En la presente investigación se puede observar que existe una relación significativa entre el principio de primacía de la realidad con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso de Giovanna Barrios, lo que evidencia que luego de la aplicación del principio de primacía de la realidad, aplicado a la relación contractual, se evidencia que existe una relación laboral, lo que implica en muchos casos la responsabilidad civil en la que incurren los funcionarios que desnaturalizan contratos civiles convirtiéndolos en contratos laborales; esto en contraste con la Revista Uca Ciencias Jurídicas del año 2008, en la Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador”, quienes sólo identifican la desnaturalización de los contratos laborales, sin determinar que haciendo un análisis más extensivo se puede concluir que la aplicación del principio de primacía de la realidad puede ayudarnos a

determinar no sólo la existencia de un fraude a la Ley laboral sino que también ello puede evidenciar la responsabilidad civil de funcionarios, algo que sí hemos identificado luego de la investigación realizada.

En la presente investigación se puede observar que existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato laboral con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso de Giovanna Barrios, lo que evidencia que existe una relación directamente proporcional entre el proceder inadecuado y negligente de los funcionarios, cuando por la toma de decisiones equivocadas generan la desnaturalización de contratos civiles convirtiéndolos en contratos de naturaleza laboral, lo que consideramos genera la responsabilidad civil que debe ser asumida por el funcionario incompetente, ello en contraste con la Revista Uca Ciencias Jurídicas (2008). *Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador*, el principio de la primacía de la realidad, para determinar la existencia de la relación laboral, lo siguiente: Para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Evidentemente, nuestro tema de investigación logra un análisis más profundo sobre la desnaturalización de contratos, llegándose a determinar la existencia de responsabilidad por dicho fraude a la ley laboral, el cual debe ser resarcido por el responsable de dicho perjuicio.

En la presente investigación se puede observar que existe una relación significativa entre el contrato a plazo indeterminado con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso de Giovanna Barrios, al respecto debemos empezar por explicar que es a consecuencia de la desnaturalización de contratos civiles que se produce la generación de contratos a plazo indeterminado, ello en atención al mandato judicial que dispone la reposición del trabajador al puesto laboral que venía desempeñando, con ello la empresa del estado deberá generar una nueva plaza laboral para resarcir el daño causado al trabajador; esto evidentemente se encuentra en relación directa con la responsabilidad civil de funcionarios, los cuales deberían asumir el resarcimiento de daños por

lo menos con el pago de la indemnización, ya que es el estado quien asume la carga de generar un nuevo puesto de trabajo, esto se contrasta con Aranguen en el (2009) en su tesis titulada *Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano*, la que analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad, el trabajador demanda sus Derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de la relación laboral, al respecto consideramos acertada la aplicación del test de laboralidad, el cual se apoya en todos los principios constitucionales y legales. Luego de la aplicación de la encuesta en nuestra muestra y de la Investigación de Giovanna Barrios; seguramente la aplicación del test de laboralidad se produce sobre un gran grupo de trabajadores sobre los cuales existe el peligro latente de desnaturalización de contrato civil; en el caso materia de investigación la aplicación se hace sobre un grupo de abogados elegidos por conveniencia, y con el análisis del pronunciamiento judicial existente en el caso de la Sra. Giovanna Barrios, por lo que no es necesario recurrir a un test de laboralidad para demostrar la existencia de la desnaturalización de su contrato, sino que bastará aplicar el principio de primacía de la realidad.

En la presente investigación se puede observar que existe una relación directa y significativa entre la reposición al trabajo tiene relación significativa con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios, en atención a lo mencionado en la discusión anterior, podemos señalar que siempre que se desnaturalice un contrato laboral el juez dispondrá como una de la medida resarcitorias del daño la reposición al trabajo, esto se contrasta con Aranguen en el (2009) en su tesis titulada *Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano*, la que analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad, el trabajador demanda sus Derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de la relación laboral, al respecto consideramos acertada la aplicación del test de laboralidad, el cual se apoya en todos los principios constitucionales y legales. Luego de la aplicación de la encuesta en nuestra

muestra y de la Investigación del caso de Giovanna Barrios; marcamos una diferencia con la tesis de Aranguen puesto que en su investigación, seguramente la aplicación del test de laboralidad se produce sobre un gran grupo de trabajadores sobre los cuales existe el peligro latente de desnaturalización de contrato civil; en el caso materia de investigación la aplicación se hace exclusivamente sobre nuestra muestra y con el análisis del caso de la Sra. Giovanna Barrios, por lo que no es necesario recurrir a un test de laboralidad para demostrar la existencia de la desnaturalización de su contrato, sino que bastará aplicar el principio de primacía de la realidad.

Conclusiones

1. Si existe relación entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015, cuya contrastación de hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación Spearman ya que ambas variables (y dimensiones) no cumplen con el supuesto de normalidad en los datos (ver tabla 19), donde el nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, demostrando así la existencia de relación positiva y significativa entre ambas variables (Ver tabla 20); por lo tanto se acepta la hipótesis, debido a que en el caso de Giovanna Paola Barrios Chávez, se evidencia que en aplicación del principio de primacía de la realidad hay la existencia de un fraude a la ley laboral por parte de un funcionario de una empresa del estado, lo que debería generar la responsabilidad civil de este, y en consecuencia deberá este asumir las consecuencias de sus actos, resarciendo el daño causado a la trabajadora, que si bien es cubierto por la empresa del estado, ésta tendrá el derecho de exigir al funcionario el pago de la indemnización a este.
2. De la investigación realizada podemos concluir que existe relación entre la desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015, cuya contrastación de hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación Spearman ya que ambas variables (y dimensiones) no cumplen con el supuesto de normalidad en los datos (ver tabla 19), donde el nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, demostrando así la existencia de relación positiva y significativa entre ambas variables (Ver tabla 21); por lo tanto se acepta la hipótesis. Respecto a la desnaturalización del Contrato Laboral se concluye que esta tiene relación significativa con la Responsabilidad Civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios, lo que significa que a mayor

cantidad de contratos desnaturalizados, mayor cantidad de funcionarios responsables por dicho acto existirán, sin lugar a dudas, cuando se produzca la desnaturalización de contratos en las empresas del estado, será responsabilidad del funcionario que provoca dicha desnaturalización asumir las consecuencias de sus actos, por su negligencia.

3. Se ha demostrado que sí existe relación entre el contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015, cuya contrastación de hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación Spearman ya que ambas variables (y dimensiones) no cumplen con el supuesto de normalidad en los datos (ver tabla 19), donde el nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, demostrando así la existencia de relación positiva y significativa entre ambas variables (Ver tabla 22); por lo tanto se acepta la hipótesis. Evidentemente la relación que existe entre los contratos a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios es innegable, puesto que la desnaturalización del contrato laboral a causa del funcionario público provocará necesariamente, que el contrato modal que es a plazo determinado, se convierta en un contrato laboral a plazo indeterminado producto de la desnaturalización sufrida, todo en atención al principio de primacía de la realidad, y la naturaleza tuitiva del derecho laboral.
4. Existe relación entre la reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Paola Barrios Chávez en el Banco de la Nación en el año 2015, cuya contrastación de hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación Spearman ya que ambas variables (y dimensiones) no cumplen con el supuesto de normalidad en los datos (ver tabla 19), donde el nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%, demostrando así la existencia de relación positiva y significativa entre ambas variables (Ver tabla 23); por lo tanto se acepta la hipótesis, puesto que, es a consecuencia de la desnaturalización del contrato por

responsabilidad civil del funcionario, lo que genera que el juez, determine que el trabajador debe ser repuesto a sus actividades laborales, por haber sido víctima de un daño por parte de la empresa que no supo proteger y garantizar sus derechos como trabajador.

Recomendaciones

1. Positivizar de manera directa el Principio de Primacía de la Realidad dentro de la disciplina del Derecho Laboral. Decimos de manera directa puesto que tras el inciso d) del Artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se encuentra implícitamente el Principio de Primacía de la Realidad. Así sería recomendable modificar dicho literal, con la siguiente redacción: “d) Cuando al amparo del principio de primacía de la realidad el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”
2. Que se incorpore dentro de la normativa del Sistema Nacional de Control un artículo que establezca como obligación de los jefes de los Órganos de Control Interno, ubicados en las distintas empresas del Estado, la ejecución de exámenes especiales y/o actividades de control permanentes orientadas a descubrir deficiencias en las contrataciones de personal que luego impliquen, por aplicación del principio de primacía de la realidad, la desnaturalización de contratos para luego convertirse en contratos a plazo indeterminado o generar reposiciones posteriores; puesto que estas medidas, implican perjuicio económico al patrimonio de las empresas del Estado, lo cual debe evitarse.
3. Que se incorpore un artículo, dentro de las normas de la Actividad Empresarial del Estado, que establezca la obligación de que los funcionarios de las empresas del Estado con capacidad de decisión en la contratación del personal, presenten durante su gestión y al término de la misma, un informe al Órgano de Control Interno y al Directorio de la Empresa, acerca de los contratos de trabajo temporales que celebraron, sustentando objetivamente las causas por las que se contrataron bajo dicha modalidad, dando a conocer, de ser el caso, la existencia de procesos judiciales iniciados por estos trabajadores.

4. Modificar el Artículo 197° de la Ley General de Sociedades, Ley 26887, en el sentido de que en lugar de establecer caducidad respecto a la responsabilidad del Gerente, se sustituya por la figura de la prescripción. Asimismo en lugar de los dos años establecidos para que opere la caducidad (que hoy proponemos sea la figura de prescripción), se sustituya por 10 años.

5. Puesto que de lo que se trata con la presente recomendación es cautelar de mejor manera el patrimonio de las Empresas del Estado, debido a que la experiencia nos indica, de que el corto periodo de dos años contemplados en la actual Ley General de Sociedades, ocasiona que no se pueda accionar contra los funcionarios responsables del perjuicio económico. Consecuentemente, el texto del artículo que se recomienda modificar, quedaría redactado de la siguiente manera: “Artículo 197. Prescripción de la responsabilidad. La responsabilidad civil del gerente prescribe a los diez años del acto realizado u omitido por éste, sin perjuicio de la responsabilidad penal.”

Referencias

- Álvarez, V. (2008). *Derecho Laboral I (Individual)*. Ediciones Jurídicas. Lima - Perú. p. 242.
- Arias, G. (2006). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Editorial EPISTEME c.a. Quinta edición. Caracas – Venezuela. p. 130.
- Aranguren. (2009). Consulta efectuada el día 23/06/2015 a 10.42 pm. http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2348
- Bravo y Rosas. (2006). Consulta efectuada día 15/05/2015 horas 20.50. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bravo_m/html/index-frames.html
- Cuzquen. (2012). Abogado laboralista. Comentarios a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad. Diario Oficial El Peruano 12 Enero 2012. Sección Derecho.
- Blancas, B. (2002). *El despido en el derecho laboral peruano*. Ara Editores. 1ra. Edición. Lima Perú. p. 350.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. 28 Edición, Tomo III, Editorial Heliasta. Argentina. p. 520.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. 28 Edición. Tomo VII. Editorial Heliasta. Argentina. p. 480.
- Cadavid, G. y otros. (2007). *Cartilla de Trabajo 2007 Colombia*. Universidad de Medellín. Segunda Edición. Editora Lorenza Correa Restrepo. p. 45. Obtenida día 30/06/2015 de la vía web de la dirección <http://books.google.com.pe/books?id=092LUoF910MC&pg=PA>

45&dq=desnaturalizaci%C3%B3n+de+contrato+laboral&hl=es&sa=X&ei=yWC8UfCINuTx0wHb5YGwCw&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=desnaturalizaci%C3%B3n%20de%20contrato%20laboral&f=false

Díaz, J. (2012). *El Principio de Primacía de la Realidad en las Relaciones Laborales de la Administración Pública*. Bogotá D.C. 1ª Edición realizada por Universidad Sergio Arboleda. p. 245.

Espinoza, J. (2011). *Derecho de la Responsabilidad Civil*. Editorial Rodhas. 6ta. Edición. p. 655.

Elías La Rosa. (2003). *Derecho Societario Peruano*. Editora Normas Legales S.A.C. p. 368.

Fournier, A. (2011). *Derecho Laboral I*. Editorial UNED. Costa Rica. p. 69. Libro publicado al día 26 de Junio del año 2015 a horas 23.50 <http://books.google.com.pe/books?id=9BH8ayZeMCQC&pg=PA29&dq=principio+de+continuidad+laboral&hl=es&sa=X&ei=23bKUfHHJ7iz4AOKk4H4Bw&ved=0CEcQ6wEwBQ#v=onepage&q=principio%20de%20continuidad%20laboral&f=false>

Gárate, J. (2007). *“Lecturas sobre régimen jurídico de contrato de trabajo”*. Editora Lorena Bello. España. p. 56. Consulta del 23/06/2015 <http://books.google.com.pe/books?id=bpuwoN8Ra1EC&pg=PA26&dq=definici%C3%B3n+de+contrato+de+trabajo+a+plazo+in+determinado&hl=es&sa=X&ei=2ZbHUab3Junl4AO024HwBA&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20contrato%20de%20trabajo%20a%20plazo%20indeterminado&f=false>.

Gómez, V. (2007). *“Las relaciones individuales de trabajo”*. Segunda edición. Editorial San Marcos. Lima - Perú. p. 286

- Haro, C. (2005). *“Derecho Individual del Trabajo”*. Segunda edición. Editorial Rao S.R.L., Lima – Perú. p. 347.
- Hernández, S. (1991). *Metodología de la investigación*. Edición por McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. Primera Edición. México. p. 480.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Editado por fundación Sypal. Tercera edición. Caracas – Venezuela. p. 628.
- Moncada, M. (2000). Consulta efectuada el día 10/06/2015 horas 10.49 <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>
- Montoya, M. (2004). *Derecho Comercial*. Tomo I Parte General – Derecho de Sociedades. Editora Jurídica Grijley E.I.R.L. Lima Perú. p. 320.
- Neves, J. (2003). *“Introducción al Derecho Laboral”*. Fondo Editorial 2003. Pontificia Universidad Católica del Perú. Segunda edición. p. 270.
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. Y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis (Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis)*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tercera edición. Lima. p. 455.
- Pazos, J. (2007). *Comentarios al Código Civil*. Gaceta Jurídica. p. 681.
- Pinkas, F. (2002). Tratado de la libre competencia Estudio exegético del Decreto Legislativo 701. Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 874.

- Ramírez, A. (1996). *Metodología de la investigación científica*. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia. p. 111.
- Ramos, P. (2009). *De las obligaciones Colección de Manuales Jurídicos*. Editorial Jurídica de Chile. 1999 Santiago de Chile p. 386.
Consulta efectuada el día 27 junio 2015
http://books.google.com.pe/books?id=mfupNO_5YcMC&pg=PA286&dq=lucro+cesante&hl=es&sa=X&ei=6P7MUaj1Haqr0AH36oHoDw&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=lucro%20cesante&f=false
- Reyes, B. (1995). *Metodología de la investigación*. Editorial Nueva imagen. Primera edición. México. p. 178.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación (la creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesional de éxito)*. Editorial Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Quinta edición. México. p. 182.
- Sánchez y Reyes. (1998). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Editorial Mantaro. Lima. p. 176.
- Taboada, L. (2005). *Elementos de la responsabilidad civil comentarios a las normas dedicadas por el Código Civil a la responsabilidad civil contractual y extracontractual*. Segunda Edición Editora Jurídica Grijley. Lima Perú. p. 263.
- Tamayo, M. (2005). *Metodología formal de la investigación científica*. Limusa Noriega editores. Segunda edición. México. p. 173.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2005). *Guía legal de problemas y soluciones laborales*. Gaceta Jurídica. p. 393.

Toyama, J. (2008). Ponencia presentada ante el VII. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El Sistema Privado de Pensiones y El Principio de Primacía de la Realidad. <http://global-promotions.internationalredirects.com/?sov=241595402&hid=csmogseggqqggkuge&&id=cBlogspot-XNSX.blogstot.com>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO GIOVANNA BARRIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN EN EL AÑO 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: Cuál es la relación que existe entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el principio de primacía de la realidad y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015</p>	<p>Vx) El principio de primacía de la realidad</p>	<p>Variable x</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Desnaturalización del Contrato Laboral 2) Contrato a Plazo Indeterminado 3) Reposición al Trabajo 	<p>PARADIGMA: Positivista abocado al estudio de las ciencias fácticas.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo, utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones.</p> <p>DISEÑO: Transversal, relación existente entre dos variables</p> <p>SUBTIPO DE DISEÑO: Correlacional</p> <p>POBLACIÓN: 110 abogados del Servicio de Administración Tributaria de Lima - SAT, de las Gerencias Central Normativa, Jurídica e Impugnaciones.</p> <p>MUESTRA: 30 abogados del Servicio de Administración Tributaria de Lima - SAT, contratados bajo la modalidad de servicio por terceros.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Establecer la relación que existe entre la desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015. 2) Establecer la relación que existe entre el contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015. 3) Establecer la relación que existe entre la reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015. 	<p>Hipótesis Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato laboral y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015. 2) Existe relación significativa entre el contrato a plazo indeterminado y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015. 3) Existe relación significativa entre la reposición al trabajo y la responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015. 	<p>Vy) Responsabilidad civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios</p>	<p>Variable y</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Normatividad 2) Daño emergente 3) Lucro cesante 	

**ENCUESTA SOBRE
EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD**

Estimado doctor: Agradeceremos su gentil participación en la presente investigación para obtener información acerca del Principio de Primacía de la Realidad.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. Considere.

N°	Dimensiones e Indicadores	SI	NO
	Desnaturalización de Contrato de Trabajo		
1	¿Considera como algo negativo la desnaturalización de un contrato laboral para los Estados Financieros de una empresa del Estado?		
2	¿Considera como algo negativo el hecho de que la desnaturalización del contrato laboral de un trabajador de una empresa del Estado perjudique al presupuesto de la república?		
3	¿Considera negativo el hecho que la desnaturalización de un contrato laboral implique mayor carga procesal para el Poder Judicial?		
4	¿Considera como algo malo las consecuencias antieconómicas de la desnaturalización laboral para una empresa particular?		
5	¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de la conducta irresponsable de un Gerente se desnaturalice una relación laboral que luego sólo perjudique a la empresa y no al Gerente?		
6	¿Considera como algo negativo las consecuencias que genera para una empresa del Estado de que debido a una desnaturalización laboral luego deba reponer al trabajador y sin embargo no pueda despedir al trabajador que venía reemplazando dado que superó el periodo de prueba?		
7	¿Considera como algo negativa la conducta del Gerente General de una empresa privada que genera desnaturalización?		
8	¿Considera negativa la conducta de un funcionario de una empresa estatal que genera desnaturalización laboral cuyas consecuencias no informa al Directorio?		

9	¿Considera negligente la conducta de los órganos de control interno que no evidencian las decisiones que generan la desnaturalización laboral generando impunidad de los funcionarios que actuaron con negligencia?		
---	---	--	--

	Contrato a Plazo Indeterminado		
11	¿Considera negativas las consecuencias de que un contrato a Plazo Indeterminado disfrazado como un contrato temporal implique procesos judiciales contra una empresa del Estado?		
12	¿Considera negativas las consecuencias para una empresa del Estado de que un contrato a Plazo Indeterminado disfrazado como un contrato temporal implique la reposición y el pago de remuneraciones devengadas sin prestación efectiva?		
13	¿Considera negativas las consecuencias para la familia de una trabajadora, que los funcionarios de una empresa del Estado justifiquen fraudulentamente el término de una relación laboral que en el fondo era un Contrato a Plazo Indeterminado?		
14	¿Considera negativa la conducta de los funcionarios que en lugar de contratar a plazo indeterminado efectuaron contratos temporales sin observar el principio de primacía de la realidad aún sabiendo que el puesto para el que contrataban era de naturaleza permanente?		
15	¿Considera negativa la conducta de los funcionarios de una empresa del Estado que por no haber contratado como se debía, es decir a plazo indeterminado, conllevan a acciones judiciales que se traducen en gastos por el patrocinio?		
16	¿Considera negativa la conducta del Gerente General que en lugar de disponer la contratación a plazo indeterminado ordena contratos temporales para puestos permanentes que originan luego la desnaturalización de la relación laboral y generan perjuicio económico para una empresa del Estado?		
17	¿Considera negativa la falta de supervisión por parte del FONAFE de que en lugar de contratos a plazo indeterminado se utilicen indebidamente contratos temporales inobservando así el Principio de Primacía de la Realidad?		
18	¿Considera negativa la falta de supervisión por parte del Directorio de una Empresa del Estado que en lugar de contratos a plazo indeterminado se utilicen indebidamente contratos temporales inobservando así el Principio de Primacía de la Realidad?		
19	¿Considera negativa la falta de supervisión por el órgano de control interno de una Empresa del Estado que en lugar de contratos a plazo indeterminado se utilicen indebidamente contratos temporales inobservando así el Principio de Primacía de la Realidad?		

	Reposición al trabajo		
20	¿Considera como algo negativo la consecuencia de la reposición generará pago de remuneraciones aún cuando el trabajador no efectuó una prestación efectiva de labores?		
21	¿Considera negativo que a consecuencia del mandato de reposición, la empresa se vea obligada a crear un puesto de trabajo adicional aún cuando no lo haya previsto?		
22	¿Considera negativo que la consecuencia de la reposición solo perjudique a la empresa y no a quienes lo ocasionaron?		
23	¿Considera negativo que la reposición de un trabajador tenga su origen en la decisión equivocada de los funcionarios?		
24	¿Considera negativo que la falta de supervisión de las autoridades del FONAFE origine indirectamente el mandato de reposición de un trabajador?		
25	¿Considera negativo que la reposición de un trabajador tenga su origen en la celebración de contratos fraudulentos?		
26	¿Considera negativo que el perjuicio económico que le significa a una empresa del Estado la reposición de un trabajador?		
27	¿Considera negativo que la reposición de un trabajador no genere perjuicio económico al funcionario responsable?		
28	¿Considera negativo que el perjuicio económico de una empresa del Estado por la reposición de un trabajador no sea revelado por el órgano de Control Interno?		

Gracias por su colaboración

ENCUESTA SOBRE

RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN UN CASO ESPECIFICO EN EL BANCO DE LA NACIÓN

Estimado doctor: Agradeceremos su gentil participación en la presente investigación para obtener información acerca de la Responsabilidad Civil de Funcionarios en un caso específico en el Banco de la Nación.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. Considere.

N°	Dimensiones e Indicadores	SI	NO
	Normatividad		
1	¿Considera negativo el hecho de que la normatividad tenga un plazo de caducidad de sólo 2 años para la responsabilidad civil del Gerente?		
2	¿Considera negativo el hecho de que la norma establezca la institución de la caducidad y no el de prescripción para regular la responsabilidad civil de los gerentes de una empresa?		
3	¿Considera que la caducidad es una institución que beneficia indirectamente a los funcionarios que actuaron negligentemente?		
4	¿Está usted de acuerdo con que pese a que exista regulación a nivel de normas especiales de la Actividad Empresarial del Estado, que los funcionarios incumplan sus obligaciones?		
5	¿Considera malo el hecho de que pese a que exista regulación, el órgano de control interno de una empresa del estado no efectúe hallazgos revelando la responsabilidad civil de funcionarios como consecuencia del mal manejo en los recursos humanos que se traducen en perjuicio económico al Estado?		

6	¿Considera como algo negativo que el Gerente General no informe al Directorio de los perjuicios económicos derivados de una reposición laboral?		
7	¿Considera una falta de diligencia que el Directorio de una empresa del Estado no solicite información acerca de las causas que originan las demandas laborales?		
8	¿Considera como algo negativo el hecho de que la Junta General de Accionistas no solicite información al Directorio acerca de las causas que originan las demandas laborales que terminan en una reposición con perjuicio económico para el Estado?		

	Daño emergente		
9	¿Considera como algo negativo el perjuicio económico que se ocasiona para una empresa del Estado como consecuencia del daño emergente por la creación imprevista de un puesto de trabajo?		
10	¿Considera negativo el hecho que el Estado se perjudicará como consecuencia del daño emergente ocasionado por el pago de remuneraciones de un trabajador que no efectuó prestaciones efectivas?		
11	¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de afrontar el daño emergente derivado de gastos judiciales una empresa del Estado se perjudique patrimonialmente?		
12	¿Considera negativo el hecho de que los funcionarios responsables del menoscabo patrimonial por pago de remuneraciones devengadas de una reposición no asuman costo alguno?		
13	¿Considera que el menoscabo patrimonial para una empresa del Estado como consecuencia del daño emergente por la creación de un puesto de trabajo imprevisto, le causa un perjuicio económico a esta?		
14	¿Considera que el hecho de que el menoscabo patrimonial que sufre una empresa del Estado por la responsabilidad de funcionarios no sea evidenciado por el órgano de control interno de la Contraloría General de la República, es una incumplimiento a las funciones de dicho órgano?		
15	¿Considera negativo que por incumplimiento de sus obligaciones un funcionario cause daño a una Empresa del Estado?		
16	¿Considera negativo que no obstante incumplir sus obligaciones un funcionario no asuma responsabilidad por el daño causado a una empresa del Estado?		
17	¿Considera como algo negativo el hecho de que el funcionario que incumple sus obligaciones y genera daños a una empresa del Estado, se libere de su responsabilidad debido al corto plazo de caducidad establecido por ley, el cual señala sólo 2 años?		

	Lucro Cesante		
18	¿Considera algo negativo el hecho de que como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de un Funcionario, una Empresa del Estado deje de percibir los frutos de los montos desembolsados por el pago de remuneraciones devengadas por reposición?		
19	¿Considera negativo que como consecuencia de lo que se deja de percibir por el dinero desembolsado, una empresa del Estado tenga menos oportunidad de renovar sus bienes de capital y ser menos competitiva?		
20	¿Está usted de acuerdo con que a consecuencia de hechos que originan lucro cesante sólo se perjudique económicamente a una empresa del Estado y no al funcionario responsable?		
21	¿Considera negativo que debido a la reposición de un trabajador una Empresa del Estado tenga menos utilidades con qué contribuir al financiamiento del presupuesto de la república?.		
22	¿Considera como algo negativo que debido a la reposición de un trabajador una Empresa del Estado tenga que destinar sus recursos al pago de remuneraciones imprevistas y por ende deje de percibir intereses legales por la no colocación de dichos desembolsos en una entidad financiera?		
23	¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de la reposición de un trabajador se merme la liquidez de una empresa y por ende se pierda la posibilidad de efectuar mayor inversión?		
24	¿Considera negativo el hecho de que el órgano de control interno no revele el perjuicio económico por concepto de lucro cesante originado por la responsabilidad civil de los funcionarios?		
25	¿Considera que el hecho de que Gerente General no revele al Directorio el perjuicio económico que se genera como consecuencia del lucro cesante derivado de hechos de su propia responsabilidad civil es un acto que genera un perjuicio para la institución?		

Gracias por su colaboración

Operacionalización de Variables

Operacionalización de Variable (X):

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	Desnaturalización de Contrato Laboral	1. Contrato Laboral	1.4. ¿Considera como algo negativo la desnaturalización de un contrato laboral para los Estados Financieros de una empresa del Estado?	Si	No
			1.5. ¿Considera como algo negativo el hecho de que la desnaturalización del contrato laboral de un trabajador de una empresa del Estado perjudique al presupuesto de la república?	Si	No
			1.6. ¿Considera negativo el hecho que la desnaturalización de un contrato laboral implique mayor carga procesal para el Poder Judicial?	Si	No
		2. Consecuencias	2.4. ¿Considera como algo negativo las consecuencias antieconómicas de la desnaturalización laboral para una empresa particular?	Si	No
			2.5. ¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de la conducta irresponsable de un Gerente se desnaturalice una relación laboral que luego sólo perjudique a la empresa y no al Gerente?	Si	No
			2.6. ¿Cómo califica las consecuencias para una empresa del Estado de que debido a una desnaturalización laboral luego deba reponer al trabajador y sin embargo no pueda despedir al trabajador que venía reemplazando dado que superó el período de prueba?	Si	No
		3. Conducta	3.1. ¿Considera como algo negativo la conducta del Gerente General de una empresa privada que genera desnaturalización?	Si	No
			3.2. ¿Considera negativa la conducta de un funcionario de una empresa estatal que genera desnaturalización laboral cuyas consecuencias no informa al Directorio?	Si	No
			3.3. ¿Considera negligente la conducta de los órganos de control interno que no evidencian las decisiones que generan la desnaturalización laboral generando impunidad de los funcionarios que actuaron con negligencia?	Si	No
	Contrato a Plazo Indeterminado	4. Consecuencias	4.1. ¿Considera negativas las consecuencias de que un contrato a Plazo Indeterminado disfrazado como un contrato temporal implique procesos judiciales contra una empresa del Estado?	Si	No
			4.2. ¿Considera negativas las consecuencias para una empresa del Estado de que un contrato a Plazo Indeterminado disfrazado como un contrato temporal implique la reposición y el pago de remuneraciones devengadas sin prestación efectiva?	Si	No
			4.3. ¿Considera negativas las consecuencias para la familia de una trabajadora, que los funcionarios de una empresa del Estado justifiquen fraudulentamente el término de una relación laboral que en el fondo era un Contrato a Plazo Indeterminado?	Si	No
			5.1. ¿Considera negativa la conducta de los funcionarios que en lugar de contratar a plazo indeterminado efectuaron contratos temporales sin observar el principio de primacía de la realidad aún sabiendo que el puesto para el que contrataban era de	Si	No

		5. Conducta	naturaleza permanente?		
			5.2 ¿Considera negativa la conducta de los funcionarios de una empresa del Estado que por no haber contratado como se debía, es decir a plazo indeterminado, conllevan a acciones judiciales que se traducen en gastos por el patrocinio?	Si	No
			5.3 ¿Considera negativa la conducta del Gerente General que en lugar de disponer la contratación a plazo indeterminado ordena contratos temporales para puestos permanentes que originan luego la desnaturalización de la relación laboral y generan perjuicio económico para una empresa del Estado?	Si	No
		3. Supervisión	3.1 ¿Considera negativa la falta de supervisión por parte del FONAFE de que en lugar de contratos a plazo indeterminado se utilicen indebidamente contratos temporales inobservando así el Principio de Primacía de la Realidad?	Si	No
			3.2 ¿Considera negativa la falta de supervisión por parte del Directorio de una Empresa del Estado que en lugar de contratos a plazo indeterminado se utilicen indebidamente contratos temporales inobservando así el Principio de Primacía de la Realidad?	Si	No
		Reposición al trabajo	1. Consecuencia	1.1 ¿Considera como algo negativo la consecuencia de que la reposición generará pago de remuneraciones aún cuando el trabajador no efectuó una prestación efectiva de labores?	Si
	1.2 ¿Considera negativo a consecuencia del mandato de reposición, la empresa se vea obligada a crear un puesto de trabajo adicional aún cuando no lo haya previsto?			Si	No
	1.3 ¿Considera negativo que la consecuencia de la reposición solo perjudique a la empresa y no a quienes lo ocasionaron?			Si	No
	2. Origen		2.1 ¿Considera negativo que la reposición de un trabajador tenga su origen en la decisión equivocada de los funcionarios?	Si	No
			2.2 ¿Considera negativo que la falta de supervisión de las autoridades del FONAFE origine indirectamente el mandato de reposición de un trabajador?	Si	No
			2.3 ¿Considera negativo que la reposición de un trabajador tenga su origen en la celebración de contratos fraudulentos?	Si	No
	6. Perjuicio Económico		6.1 ¿Considera negativo que el perjuicio económico que le significa a una empresa del Estado la reposición de un trabajador?	Si	No
			6.2 ¿Considera negativo que la reposición de un trabajador no genere perjuicio económico al funcionario responsable?.	Si	No
			6.3 ¿Considera negativo que el perjuicio económico de una empresa del Estado por la reposición de un trabajador no sea revelado por el Órgano de Control Interno?	Si	No

Operacionalización de la Variable (Y):

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA		
RESPONSABILIDAD CIVIL DE FUNCIONARIOS EN EL CASO GIOVANNA BARRIOS	Normatividad	1. Caducidad	1.4 ¿Considera negativo el hecho que la normatividad tenga un plazo de caducidad de sólo 2 años para la responsabilidad civil del Gerente?	Si	No	
			1.5 ¿Considera negativo el hecho de que la norma establezca la institución de la caducidad y no el de prescripción para regular la responsabilidad civil de los gerentes de una empresa?	Si	No	
			1.6 ¿Considera que la caducidad es una institución que beneficia indirectamente a los funcionarios que actuaron negligentemente?	Si	No	
		2. Regulación	2.1 ¿Está usted de acuerdo con que pese a que exista regulación en el Código Civil, los funcionarios incumplan sus obligaciones?	Si	No	
			2.3 ¿Considera malo el hecho de que pese a que exista regulación, el órgano de control interno de una empresa del Estado no efectúe hallazgos revelando la responsabilidad civil de funcionarios como consecuencia del mal manejo de los recursos humanos que se traducen en perjuicio económico al Estado?	Si	No	
		3. Información	3.1 ¿Considera como algo negativo que el Gerente General no informe al Directorio de los perjuicios económicos derivados de una reposición laboral?	Si	No	
			3.2 ¿Considera una falta de diligencia que el Directorio de una Empresa del Estado no solicite información acerca de las causas que originan las demandas laborales?	Si	No	
			3.3 ¿Considera como algo negativo que la Junta General de Accionistas no solicite información al Directorio acerca de las causas que originan las demandas laborales que terminan en una reposición con perjuicio económico para el Estado?	Si	No	
		Daño emergente	4. Consecuencias	4.1 ¿Considera como algo negativo el perjuicio económico para una empresa del Estado como consecuencia del daño emergente por la creación imprevista de un puesto de trabajo?	Si	No
				4.2 ¿Considera negativo el hecho que el Estado se perjudicará como consecuencia del daño emergente ocasionado por el pago de remuneraciones de un trabajador que no efectúa prestación efectiva?	Si	No
				4.3 ¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de afrontar el daño emergente derivado de gastos judiciales una empresa del Estado se perjudique patrimonialmente?	Si	No
			5. Menoscabo	5.1 ¿Considera negativo el hecho que los funcionarios responsables del menoscabo patrimonial por pago de remuneraciones devengadas de una reposición no asuman costo alguno?	Si	No
	5.2 ¿Considera que el menoscabo patrimonial para una empresa del Estado como consecuencia del daño emergente por la creación de un puesto de trabajo imprevisto, le causa un perjuicio económico a esta?			Si	No	
	5.3 ¿Considera que el hecho de que el menoscabo patrimonial que sufre una empresa del Estado por la responsabilidad de funcionarios no sea evidenciado por el órgano de control interno de la Contraloría General de la República, es un incumplimiento a las funciones de dicho órgano?			Si	No	
			3.1 ¿Considera negativo que por incumplimiento de sus obligaciones un funcionario cause daño a una Empresa del Estado?	Si	No	
			3.2 ¿Considera negativo que no obstante incumplir sus obligaciones un funcionario no asuma responsabilidad por el daño causado a una empresa del Estado?	Si	No	

		3. Incumplimiento	3.4 ¿Considera como algo negativo el hecho de que el funcionario que incumple sus obligaciones y genere daños a una empresa del Estado, se libere de su responsabilidad debido al corto plazo de caducidad establecido por ley, el cual señala sólo 2 años?	Si	No
		1. Consecuencia	1.1 ¿Considera negativo el hecho que consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de un funcionario, una empresa del Estado deje de percibir los frutos de los montos desembolsados por el pago de remuneraciones devengadas por reposición?	Si	No
	1.2 ¿Considera negativo que como consecuencia de lo que se deja de percibir por el dinero desembolsado, una empresa del Estado tenga menos oportunidad de renovar sus bienes de capital y ser menos competitiva?		Si	No	
	1.4 ¿Está usted de acuerdo con que a consecuencia de los hechos que originan lucro cesante sólo perjudique a una empresa del Estado y no al funcionario responsable?		Si	No	
			2.1 ¿Considera negativo que debido a la reposición de un trabajador una empresa del Estado tenga menos utilidades con qué contribuir al financiamiento del presupuesto de la república?	Si	No
				2.2 ¿Considera como algo negativo que debido a la reposición de un trabajador una empresa del Estado tenga que destinar sus recursos al pago de remuneraciones imprevistas y por ende deje de percibir intereses legales por la no colocación de dichos desembolsos en una entidad financiera?	Si
	2.3 ¿Considera negativo el hecho de que como consecuencia de la reposición de un trabajador se merme la liquidez de una empresa y por ende se pierda la posibilidad de efectuar mayor inversión?		Si		No
		6. Perjuicio económico	6.1 ¿Considera negativo el hecho de que el órgano de control interno no revele el perjuicio económico por concepto de lucro cesante originado por la responsabilidad civil de los funcionarios?		Si
	6.2 ¿Considera que el hecho de que el Gerente General no revele al Directorio el perjuicio económico que se genera como consecuencia del lucro cesante derivado de hechos de su propia responsabilidad civil es un acto que genera un perjuicio para la institución?.		Si	No	

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS	ANTECEDENTES	DISCUSIÓN
<p>De la tabla 7 y figura 1, se observa que el 47% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala el principio de primacía de la realidad de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 20% de los mismos lo consideran buena.</p>	<p>Jorge Toyama (2008), sostuvo que una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es el principio de primacía de la realidad, de enorme arraigo en la doctrina, jurisprudencia y legislación comparada. La trascendencia de este principio es más relevante en un contexto donde las fronteras entre las relaciones civiles y laborales cada vez son más tenuous y es necesario que se determine la aplicación del principio para establecer la laboralidad de una relación jurídica en las llamadas zonas grises.</p>	<p>En la presente investigación se puede observar que el 47% de la muestra, constituida por los 30 abogados encuestados, consideran que la inobservancia o inaplicación del Principio de Primacía de la Realidad es malo. Asimismo un 20% de estos abogados encuestados consideran que la inobservancia o inaplicación del Principio de Primacía de la Realidad es bueno, ello en contraste con lo sustentado por Toyama en el (2008), el cual considera que una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es el Principio de Primacía de la Realidad; así mismo sostuvo que este principio es más relevantes en un contexto donde las fronteras entre las relaciones civiles y laborales cada vez son más tenuous y es necesario que se determine la aplicación del principio para establecer la laboralidad de una relación jurídica en las llamadas zonas grises.</p>
<p>De la tabla 9 y figura 3, se observa que el 90% de los abogados del servicio de administración tributaria de Lima consideran mala el contrato a plazo indeterminado de Funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015, mientras que el 10% de los mismos lo consideran regular.</p>	<p>Aranguen (2009), en la tesis titulada: <i>Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano</i>, analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad a las zonas de frontera en el Derecho del Trabajo venezolano, fundamentándose en la regulación de la situación por la que el trabajador demanda sus derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de relación de trabajo, por lo que el Juez Laboral debe aplicar el test de laboralidad a tal zona gris, sujetándose en los principios constitucionales y legales, básicamente los de primacía de la realidad de los hechos y el de favor o in dubio pro operario. La investigación determinó la constitucionalidad en la utilización del haz indiciario de laboralidad a las situaciones de frontera entre el Derecho del Trabajo y otras ramas jurídicas.</p>	<p>Así mismo en el presente trabajo de investigación se pudo observar que el 90% de la muestra, constituida por los 30 abogados encuestados, consideran que el contrato a plazo indeterminado como producto de la desnaturalización del contrato civil, es malo. Asimismo un 10% de estos abogados lo consideran regular; ello en contraste con Aranguen en el (2009) en su tesis titulada <i>Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano</i>, la que analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad, el trabajador demanda sus Derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de la relación laboral, al respecto consideramos acertada la aplicación del test de laboralidad, el cual se apoya en todos los principios constitucionales y legales. Luego de la aplicación del cuestionario en nuestra muestra y de la Investigación de Giovanna Barrios; seguramente la aplicación del test de laboralidad se produce sobre un gran grupo de trabajadores sobre los cuales existe el peligro latente de desnaturalización de contrato civil; en el caso materia de investigación la aplicación de la encuesta se hace sobre un grupo de 30 abogados elegidos por conveniencia y sobre un caso ya existente teniendo como referencia a la persona de Giovanna Barrios, por lo que no es necesario recurrir a un test de laboralidad para demostrar la existencia de la desnaturalización de su contrato, sino que bastará aplicar el principio de primacía de la realidad.</p>

<p>Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el Principio de Primacía de la Realidad tiene relación significativa con la Responsabilidad Civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.</p>	<p>Revista Uca Ciencias Jurídicas (2008) <i>Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador</i>, El principio de la primacía de la realidad, para determinar la existencia de la relación laboral, lo siguiente: Para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación laboral depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad.</p>	<p>Por otro lado, también se pudo observar que existe una relación significativa entre el Principio de Primacía de la Realidad con la Responsabilidad Civil de Funcionarios en el caso de Giovanna Barrios, lo que evidencia que luego de la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, aplicado a la relación contractual, se evidencia que existe una relación laboral, lo que implica en muchos casos la responsabilidad civil en la que incurrir los funcionarios que desnaturalizan contratos civiles convirtiéndolos en contratos laborales; esto en contraste con la Revista Uca Ciencias Jurídicas del año 2008, en la <i>Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador</i>”, quienes sólo identifican la desnaturalización de los contratos laborales, sin determinar que haciendo un análisis más extensivo se puede concluir que la aplicación del principio de primacía de la realidad puede ayudarnos a determinar no sólo la existencia de un fraude a la Ley laboral sino que también ello puede evidenciar la responsabilidad civil de funcionarios, algo que sí hemos identificado luego de la investigación realizada.</p>
<p>Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que la desnaturalización del Contrato Laboral tiene relación significativa con la Responsabilidad Civil de funcionarios en el caso Giovanna Barrios en el Banco de la Nación en el año 2015.</p>	<p>Revista Uca Ciencias Jurídicas (2008) <i>Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador</i>, El principio de la primacía de la realidad, para determinar la existencia de la relación laboral, lo siguiente: Para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación laboral depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad.</p>	<p>Dentro del presente trabajo de investigación se pudo observar que existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato laboral con la Responsabilidad Civil de Funcionarios en el caso de Giovanna Barrios, lo que evidencia que existe una relación directamente proporcional entre el proceder inadecuado y negligente de los funcionarios, cuando por la toma de decisiones equivocadas generan la desnaturalización de contratos civiles convirtiéndolos en contratos de naturaleza laboral, lo que consideramos genera la responsabilidad civil que debe ser asumida por el funcionario incompetente, ello en contraste con la Revista Uca Ciencias Jurídicas (2008) “<i>Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador</i>” “El principio de la primacía de la realidad, para determinar la existencia de la relación laboral”, lo siguiente: Para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Evidentemente, nuestro tema de investigación logra un análisis más profundo sobre la desnaturalización de contratos, llegándose a determinar la existencia de responsabilidad por dicho fraude a la ley laboral, el cual debe ser resarcido por el responsable de dicho perjuicio.</p>

<p>Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el Contrato a Plazo Indeterminado tiene relación significativa con la Responsabilidad Civil de funcionarios en el caso <i>Giovanna Barrios</i> en el Banco de la Nación en el año 2015.</p>	<p>Aranguen (2009), en la tesis titulada: <i>Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano</i>, analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad a las zonas de frontera en el Derecho del Trabajo venezolano, fundamentándose en la regulación de la situación por la que el trabajador demanda sus derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de relación de trabajo, por lo que el Juez Laboral debe aplicar el test de laboralidad a tal zona gris, sujetándose en los principios constitucionales y legales, básicamente los de primacía de la realidad de los hechos y el de favor o in dubio pro operario. La investigación determinó la constitucionalidad en la utilización del haz indiciario de laboralidad a las situaciones de frontera entre el Derecho del Trabajo y otras ramas jurídicas.</p>	<p>En la presente investigación se pudo observar que existe una relación significativa entre el contrato a plazo indeterminado con la responsabilidad civil de funcionarios en el caso de <i>Giovanna Barrios</i>, al respecto debemos empezar por explicar que es a consecuencia de la desnaturalización de contratos civiles que se produce la generación de contratos a plazo indeterminado, ello en atención al mandato judicial que dispone la reposición del trabajador al puesto laboral que venía desempeñando, con ello la empresa del estado deberá generar una nueva plaza laboral para resarcir el daño causado al trabajador; esto evidentemente se encuentra en relación directa con la responsabilidad civil de funcionarios, los cuales deberían asumir el resarcimiento de daños por lo menos con el pago de la indemnización, ya que es el estado quien asume la carga de generar un nuevo puesto de trabajo, esto se contrasta con Aranguen en el (2009) en su tesis titulada "Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano", la que analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad, el trabajador demanda sus Derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de la relación laboral, al respecto consideramos acertada la aplicación del test de laboralidad, el cual se apoya en todos los principios constitucionales y legales. Luego de la aplicación del cuestionario en nuestra muestra y de la Investigación de <i>Giovanna Barrios</i>; seguramente la aplicación del test de laboralidad se produce sobre un gran grupo de trabajadores sobre los cuales existe el peligro latente de desnaturalización de contrato civil; en el caso materia de investigación la aplicación se hace exclusivamente sobre nuestra muestra y con el análisis del caso de la Sra. <i>Giovanna Barrios</i>, por lo que no es necesario recurrir a un test de laboralidad para demostrar la existencia de la desnaturalización de su contrato, sino que bastará aplicar el principio de primacía de la realidad.</p>
<p>Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.0001$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que la reposición al Trabajo tiene relación significativa con la Responsabilidad Civil de funcionarios en el caso <i>Giovanna Barrios</i> en el Banco de la Nación en el año 2015.</p>	<p>Aranguen (2009), en la tesis titulada: <i>Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano</i>, analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad a las zonas de frontera en el Derecho del Trabajo venezolano, fundamentándose en la regulación de la situación por la que el trabajador demanda sus derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de relación de trabajo, por lo que el Juez Laboral debe aplicar el test de laboralidad a tal zona gris, sujetándose en los principios constitucionales y legales, básicamente los de primacía de la realidad de los hechos y el de favor o in dubio pro operario. La investigación determinó la constitucionalidad en la utilización del haz indiciario de laboralidad a las situaciones de frontera entre el Derecho del Trabajo y otras ramas jurídicas.</p>	<p>Así también, se pudo observar que existe una relación directa y significativa entre la reposición al Trabajo tiene relación significativa con la Responsabilidad Civil de funcionarios en el caso <i>Giovanna Barrios</i>, en atención a lo mencionado en la discusión anterior, podemos señalar que siempre que se desnaturalice un contrato laboral el juez dispondrá como una de la medida resarcitorias del daño la reposición al trabajo, esto se contrasta con Aranguen en el (2009) en su tesis titulada "Constitucionalidad de la aplicación del test de laboralidad a las zonas de frontera en el derecho del trabajo venezolano", la que analizó la importancia de la constitucionalidad de la aplicatoriedad del test de laboralidad, el trabajador demanda sus Derechos sustanciales y el demandado niega la existencia de la relación laboral, al respecto consideramos acertada la aplicación del test de laboralidad, el cual se apoya en todos los principios constitucionales y legales. Luego de la aplicación del cuestionario en nuestra muestra y de la Investigación de <i>Giovanna Barrios</i>; seguramente la aplicación del test de laboralidad se produce sobre un gran grupo de trabajadores sobre los cuales existe el peligro latente de desnaturalización de contrato civil; en el caso materia de investigación la aplicación se hace exclusivamente sobre nuestra muestra y con el análisis del caso de la Sra. <i>Giovanna Barrios</i>, por lo que no es necesario recurrir a un test de laboralidad para demostrar la existencia de la desnaturalización de su contrato, sino que bastará aplicar el principio de primacía de la realidad.</p>

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVAS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Dean E. Foster Gullen
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: ENCUESTA
 1.4 Autor del instrumento: CESAR PARRASICO ALBERO
 1.5 Título de la Investigación: LA FIDUCIARIA DEL ACCESO ESCOLAR Y SU RELACION CON LOS ALUMNOS DE LOS CENTROS ESCOLARES DE LA ZONA URBANA DE SAN PABLO DE LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO ESCOLAR "CANTON" BARRIO DE LA URB. N° 5 MANCAYANA - SJL CA EL AÑO 2014

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	PRECISIONE				FIJAJA				ESQUELEAR				EJECUCION				MAYOR PRECISION				
		0	6	11	15	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																X					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																	X				
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																		X			
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI La encuesta es válida y aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 8.7 //

LUGAR Y FECHA: LIMA 11 de Noviembre del 2014


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI Teléfono:
84036550 990 968 126