Jurisprudencia sobre primacía de la realidad



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El principio de primacía de la realidad implica que, en caso exista discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se describe en los documentos o acuerdos celebrados entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero. Javier Neves en su obra Introducción al Derecho del Trabajo sostuvo que "(...) 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. Un clásico aforismo del Derecho Civil dice que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha formulado el llamado principio de primacía de la realidad (...)". Nuestra jurisprudencia tanto constitucional como laboral e inclusive los pronunciamientos emitidos por el Tribunal de Fiscalización Labora (TFL) de Sunafil han recogido al citado principio en un sinnúmero de decisiones, pudiendo listar por ejemplo, a los recaídos en los Expedientes No. 0991-2000-AA/TC, No. 2387-2002-AA/TC, No. 2132-2003-AA/TC-Piura, No. 144-2004-AA/TC, No. 0833-2004-AA/TC, No. 03589-2005-PA/TC, 03146-2012-PA/TC, 03818-2013-PA/TC, o a las ejecutorias de la Corte Suprema No. 19687-2015, Lima, Casación No. 23369-2021 LIMA, entre otras. El TFL ha desarrollado al principio de primacía de la realidad en la Resolución de Sala Plena No. 006-2022-SUNAFIL/TFL así como en las resoluciones No. 947-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, No. 476-2023-Sunafil/TFL-Primera Sala, entre otras.

En una sentencia relativamente reciente, la Casación No. 23067-2022 Arequipa, la Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria nos recuerda que el principio de primacía de la realidad se basa en una serie de indicios que permiten la calificación de una relación autónoma como independiente, los cuales pasamos a enumerar: (a) Incorporación a una organización jerarquizada, sujeta a la organización de su titular y a sus criterios organizativos, (b) sujeción a la actividad propia de la empresa, (c) potestad del contratante de impartir órdenes, así como de imponer su voluntad a la del trabajador, (d) ejercicio del poder disciplinario, (e) carácter personalísimo de los servicios prestados, (f) que la prestación constituya la principal actividad personal del trabajador o se ejecute de forma exclusiva, (g) carácter permanente o continuo de la prestación, (h) sujeción a un horario. Obligación de registrar asistencia, (i) empleo de uniformes, (j) uso de herramientas proporcionadas por la empresa, (k) obligación de ejecutar diariamente la actividad, (l) existencia de un lugar de prestación de servicios, (m) posibilidad de rechazo de tareas, (n) fijación de precios, rutas, provisión de carteras de clientes, (o) repetición de trabajos por defectos, en relación con terceros (ajenidad de mercado). Esta herramienta jurídica para poder dilucidar si nos encontramos ante una relación laboral frente a relaciones formalmente independientes o autónomas debe emplearse por la autoridad judicial o inspectiva, laboral e inclusive fiscal en cada caso concreto, atendiendo a las pruebas con que se cuente en el expediente, respetando el debido proceso (o procedimiento) de las partes involucradas y motivando debidamente las resoluciones que se emitan.