



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Vol. 1, n.º 1, julio-diciembre, 2019
Publicación semestral. Lima, Perú.
ISSN: 2707-4056 (en línea)
DOI: 10.58581/rev.amag.2019.v1n1.05



Autonomía de la voluntad en la constitución del contrato de trabajo en el régimen privado

Free will in the constitution of the employment contract in the private system

Máximo Saúl Barboza Ludeña *

Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Lima
(Lima, Perú)

mbarboza@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0003-4755-6834>

Resumen: El estudio está referido al análisis de la interrelación intersubjetiva de la población económicamente activa que son fuente de riqueza para el empleador y para el trabajador una necesidad de supervivencia digna.

El estudio científico de la autonomía de la voluntad en el acto constitutivo de la contratación laboral o el instante mismo que da inicio ha dicho acto jurídico entre el empleador y el trabajador a ser contratado. Está orientado a establecer cómo se viene ejerciendo en la libertad contractual y de contratación de trabajadores en la constitución del contrato individual de trabajo, en el régimen de la actividad privada en el sector de telecomunicaciones en Lima Metropolitana.

* Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

El presente estudio materia de investigación es descriptiva-correlacional-analítica, que tiene el propósito de establecer las implicancias de la autonomía de voluntad entre los contratantes. Se tiene como población a los empleadores, empleados ejecutivos, empleados y obreros.

La muestra probabilística de la población se delimitó mediante la fórmula de C.A. Bernal. Para los empleadores se utilizó el muestreo por no probabilidades de tipo intencional. Para los ejecutivos, empleados y obreros, se utilizó el muestreo probabilístico estratificado.

Del análisis de los resultados del trabajo de campo e interpretación en el estrato de empleadores, ha quedado contrastado que la voluntad del empleador influye en la libertad contractual y de contratación, pero regularmente respetan la libertad y la voluntad del trabajador en el marco de las normas de orden público. Se da el caso que los ejecutivos y empleadores, normalmente, se implican de manera mutua al celebrar el contrato de trabajo con mínima diferencia con algunos ejecutivos.

No ocurre lo mismo en cuanto a los empleados de mando medio y obreros, pues la voluntad del empleador implica con mayor incidencia en la libertad contractual y de contratación, salvo casos excepcionales.

La autonomía de voluntad en la constitución del contrato individual del trabajo, hoy por hoy no solo estaría supeditado a tener poder sobre los medios de producción (tangible) con que cuentan los empleadores, sino también está supeditado a tener poder del conocimiento (intangibile) que tienen los trabajadores, que les permite negociar el contrato de trabajo con cierta igualdad de condiciones con el empleador.

Los estudios respecto a la autonomía de la voluntad consulados, fueron interpretados a nivel dogmático, si bien son muy importantes, pero sin contrastación alguna con la realidad. Este trabajo también se funda en bases teóricas dogmáticas respecto a las variables de estudio, pero trasciende en cuanto se ha interpretado y contrastado con la realidad según el método, técnica e instrumento utilizado.

Palabras clave: autonomía, voluntad, contrato de trabajo, ejecutivos, empleados, obreros

Abstract: The study is referred to the interrelation analysis intersubjective of the population economically active what are sources of wealth for the employer and for the worker a need of dignified survival.

The scientific study of the autonomy of the will in the constitutive act of hiring or the very moment that starts to that legal act between the employer and the worker to be hired, it is oriented to establish how it comes

exercising in freedom contractual and hiring workers of the individual labor contract, in the regime of private activity in the telecommunications sector in Metropolitan Lima.

Is the present research subject study descriptive- correlational-analytics, what is the purpose of establishing the implications of autonomy of will among the contracting parties. The population includes employers, executive employees, employees and workers.

The probabilistic sample of the population was delimited by the formula of C.A. Bernal.

For employers, sampling is used for non-probable probability of intentional type. For executives, employees and workers, scratchy probabilistic sampling was used.

From the analysis of the results of the fieldwork and interpretation in the employers' stratum it has been proven that the employer's will influences contractual and hiring freedom, but regularly respects the freedom and will of the worker within the framework of the labor standards public order. In the case that executives and employers normally involve each other when concluding the employment contract with minimal difference whit some executives.

The same is not true for middle-level employees and workers, as the employer's will implies with greater impact on contractual and hiring freedom, except in exceptional cases.

The autonomy of will in the constitution of the individual labor contract, today would not only be subject to having power over the means of production (tangible) that employers have, but also subject to having the power of knowledge (intangible) that they have the workers, which allows them to negotiate the employment contract with some equal conditions with the employer.

The studies regarding the autonomy of the will were interpreted at a dogmatic level, although they are very important, but without any contrast to reality. This work is also based on dogmatic theoretical bases regarding the study variables, but it transcends as far as it has been interpreted and contrasted with reality according to the method, technique and instrument used.

Key words: Autonomy, will, employment contract, executives, employees, workers

RECIBIDO: 30/11/2019

REVISADO: 18/12/2019

APROBADO: 30/12/2019

FINANCIAMIENTO: Autofinanciado

1. Introducción

El tema central del trabajo está orientado a interpretar la interrelación jurídica que tiene toda persona que se halla en la condición de población económicamente activa, en la que la mano de obra y los conocimientos para desarrollar la misma son fuente de riqueza para el empleador y para el trabajador una necesidad de supervivencia digna. Fue menester plantear y realizar un estudio científico sobre el acto constitutivo o el instante mismo que da inicio ha dicho acto jurídico entre el empleador y el trabajador a ser contratado. La particularidad de la misma se circunscribe como se constituye en la libertad contractual y de contratación al nivel trabajadores del nivel de ejecutivos, empleados/administrativos y, finalmente, en el nivel de obreros.

El presente estudio materia de investigación es descriptiva-correlacional-analítica; además, tiene el propósito de establecer las implicancias de la autonomía de voluntad de los contratantes que influyen en la constitución del contrato individual de trabajo, bajo el régimen de la actividad privada en el sector telecomunicaciones de Lima Metropolitana.

La investigación radica en establecer la actitud autónoma de voluntad de los contratantes en el instante de la constitución del pacto individual de trabajo, en el sector empresarial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana, que prestan servicios de alta tecnología, y si estas son iguales o marcan diferencia en el estrato de los trabajadores de la plana empleados ejecutivos, en el estrato de los trabajadores plana empleados administrativos-profesionales, y en el estrato de la plana de trabajadores obreros.

Se desconoce de manera objetiva, en la actualidad, cuáles son las implicancias de la autonomía de la voluntad en el acto de la constitución del contrato de trabajo, en el área empresarial de telecomunicaciones en Lima Metropolitana. Los estudios que existen se han enmarcado solo en deducciones lógicas bibliográficas y el dogma doctrinario. Con el presente estudio, se conocerá las implicancias de la autonomía de la voluntad, que influyen en la constitución del pacto o convenio individual de trabajo de manera científica, entre los empleadores con los ejecutivos, empleados y obreros, en el área empresarial y lugar antes indicado.

La autonomía de voluntad, llamada también autonomía privada, viene a ser el ejercicio que deben efectuar los sujetos capaces en una relación jurídica intersubjetiva en el marco de plena libertad por ser inherente a la celebración contractual y de contratación. Dentro de dicho contexto la relación jurídica laboral es la que se constituye mediante el contrato de trabajo, siendo este, un instrumento mediante el cual el empleador y el trabajador determinan las prestaciones y las condiciones laborales.

Pues si bien el hombre como ente único universal de su género dotado de una voluntad libre puede tomar decisiones; sin embargo, en las relaciones jurídicas se tiende a asegurar esta libertad inicial del individuo hasta el límite al derecho de los demás, como señala Arias-Schreiber Pezet (2000), citando a Risolía agrega:

Semejante concepción exalta, como se ve, la dignidad del hombre, y lo enfrenta al Estado para hacer de esta creación suya, subordinada norma de derecho, que no procede de su soberanía sino, antes bien, de esa otra soberanía ajena a otra ficción que ostente el individuo dotado de autónoma voluntad jurídica. (p. 27)

En ese contexto, la libre manifestación de voluntad es un elemento de suma importancia en la constitución contractual laboral. Sin embargo, la misma es afectada por la del empleador por la desigualdad de condiciones socioeconómicas que se presentan entre los contratantes, esto es entre el empleador y los trabajadores según el estrato antes señalado. A pesar de que ello es conocido a *voz pópuli*, no existe en el medio un estudio científico serio con respecto a dicha problemática enfocado entre distintos estratos de trabajadores como son los ejecutivos, empleados y obreros. Como señala Vásquez (1982):

Conocidos [*sic*] son las consecuencias que en la práctica se siguen de esta libertad jurídica irrestricta y los abusos que se cometieron en perjuicio del contratante económicamente débil; la llamada «cuestión social» determinó la intervención del Estado y en definitiva la aparición y posterior desarrollo de esta nueva rama jurídica que es del Derecho del Trabajo. (p. 297)

Por tanto, se hace necesario determinar cuál es la desigualdad en la libertad de pactar condiciones contractuales y libertad de contratar con quien, y los mecanismos jurídicos establecidos para mitigar la misma y que otros mecanismos pueden establecerse para equilibrarla la tal asimetría que dice ser conocida.

Como material exploratorio de la investigación que ha proporcionado datos acerca del problema de estudio, se ha extraído de libros, jurisprudencias, monografías e internet, con la finalidad de conocer el enfoque analítico jurídico-fáctico e interpretativo de las variables de estudio. Fernández Sessarego (2000) al desarrollar el tema: El Supuesto de la denominada 'Autonomía de la voluntad' llegó a una conclusión importante en el punto sexto:

que la 'autonomía' radica en la persona en cuanto esta es un ser libertad. Es el ser humano, en tanto ser libre, quien es autónomo o autárquico. Es en la libertad donde radica la autonomía. Es esta libertad la que sustenta o fundamenta la 'voluntad' y los demás ingredientes del psiquismo. (...) En todo caso, esta expresión debería entenderse como que la 'voluntad' es la expresión fenoménica de la autonomía inherente a la libertad constitutiva del ser humano. (p. 254)

Alonso García (1958), en el libro titulado *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*, expresó como conclusión:

La autonomía de voluntad entraña un doble sentido; (...) como fuente del Derecho, con una significación rigurosamente normativa, o (...) fuente creadora de relaciones jurídicas, con un alcance o dominio para quienes forman parte de esa relación y con un poder obtenido, en último término, del mismo ordenamiento jurídico. Desde este punto de vista, todavía cabe diferenciar entre la autonomía como simple poder de creación de relaciones jurídicas y la autonomía como poder de fijación del contenido de esas relaciones. (p. 51)

En ese sentido, la autonomía de la voluntad es innato a cada ser humano y es ejercida con plenitud en el Perú desde los 18 años, conforme con el artículo 42 del Código Civil. Esta capacidad de ejercicio plena de las personas, tanto empleadores y trabajadores, resulta de suma importancia en la constitución de las relaciones jurídicas intersubjetivas de toda naturaleza. Sin embargo, en materia laboral tiene un tratamiento especial en tanto que el trabajador, quien generalmente participa como parte débil de la relación jurídica, puede ser objeto del ejercicio arbitrario de poder por parte del empleador.

Vásquez Vialard (1982) afirma:

conocidos son las consecuencias que en la práctica se siguen de esta libertad jurídica irrestricta y los abusos que se cometieron en perjuicio del contratante económicamente débil; la llamada «cuestión social» determinó la intervención del Estado y en definitiva la aparición y posterior desarrollo de esta nueva rama jurídica que es del Derecho del Trabajo. (p. 297)

Neves Mujica (2003) señaló:

no solo del acceso y la ejecución del contrato, sino además de su contenido y lo hace de modo relativamente imperativo, fijando beneficios mínimos a favor del trabajador, que con la autonomía privada pueden incrementarse, pero no reducirse. Constatado el desequilibrio real entre los sujetos laborales individuales, el propósito del derecho del trabajo, es el de compensarlo con otro desequilibrio en el nivel jurídico, de signo opuesto al anterior; la protección del contratante débil. Este es el sentido de la intervención tuitiva del Estado. (...) (p. 9)

En ese contexto, el Estado peruano en el Título I, Capítulo II del artículo 22 al 29 de la Constitución Política del Estado, ha constitucionalizado el derecho al trabajo. Además, ha configurado como deber de comprometerse con la misma, disponiendo que conlleve fundamentalmente a la prosperidad social y la realización como persona con dignidad. Para tal efecto, ha emitido de leyes de desarrollo constitucional regulando los límites a la práctica ilimitada de la autonomía de la voluntad con el que actuaba el empleador como ente normalmente dominante.

Lo dicho tiene consonancia con la dignidad humana, sentado como derecho fundamental de la persona en sus diversas formas de trato (artículo 1

de la C. P. del E.), y que el máximo ente que guarda la Constitución en el fundamento 4 de la resolución recaída en el Expediente n.º 021101-2011-PA/TC-Puno, de fecha 5 de diciembre del 2012, dejó sentado:

la dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio constitucional (...) un *dinamo* (...) *fuentes* de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos. (STC 10087-2005-PA, fundamento 5).

Este estudio permitirá profundizar el enfoque de la teoría de la autonomía de la voluntad, los elementos constitutivos del contrato de trabajo y su implicancia intersubjetiva en su aplicación práctica, en la medida que se pueda demostrar científicamente la necesidad de establecer cómo viene funcionando en los hechos la autonomía de voluntad.

Con el estudio de la implicancia en la constitución del contrato individual de trabajo, sus alcances y efectos en las relaciones jurídicas laborales, se ampliará los conocimientos en el desarrollo de las dos variables que van a ser objeto de estudio.

El desarrollo del tema materia de análisis permitirá conocer científicamente qué implicancias fácticas y jurídicas se presentan en la celebración de la relación jurídica laboral en la admisión de la persona al centro laboral, entre el empleador y la persona a emplear. También la investigación del problema planteado permitirá proponer mecanismos para mejorar la aplicación de la autonomía en las relaciones individuales de trabajo entre las partes.

Luego se establecerá si en la actualidad viene aplicándose apropiadamente la autonomía de la voluntad en la constitución del pacto individual de trabajo régimen de la actividad privada. También, permitirá conocer la implicancia de la autonomía de los contratantes, específicamente, del empleador con la persona a contratar en la constitución del pacto individual de trabajo en el régimen de la actividad privada en el sector de telecomunicaciones en Lima Metropolitana.

2. Materiales y métodos

Para los fines de esta investigación, se ha considerado como población a empleadores, ejecutivos, empleados y obreros. Entre todos ellos, en Lima Metropolitana llegan a 26 562 seres humanos, de acuerdo a la fuente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo/OGETIC/Oficina de Estadística. Según la base de datos de la planilla electrónica a junio del año 2014. La muestra de empleadores y trabajadores del sector telecomunicaciones en Lima Metropolitana, utilizando la fórmula estadística pertinente, ascendieron a 180 trabajadores de los estratos antes indicados.

3. Diseño a utilizarse en el estudio

Por el tipo de estudio, la presente investigación reúne los requisitos metodológicos de una investigación analítica. Las dos variables materia de estudio serán contrastadas en su dimensión de implicancia de la autonomía de voluntad entre los contratantes teniendo como referente al grupo de empleadores frente al ejecutivos, empleados y obreros, a contratarse en el marco de la libertad contractual y de la libertad de contratación.

4. Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, por su nivel, reúne las características de un estudio descriptivo y correlacional. La investigación consiste en determinar el nivel de correlación entre las variables y establecer los efectos, alcances y límites en su aplicación en tiempo real, en el marco de la fórmula que a continuación se detalla.

$$M = X r Y$$

De donde:

M = muestra

X = variable independiente

Y = variable dependiente

r = relación de dos variables

Método

La información está conformada por hechos fácticos, inferencias, inducciones, etc. La presente investigación constituye un trabajo de carácter teórico y empírico. Se utilizarán los siguientes métodos: trabajo de campo, encuestas, entrevistas (analítico-comparativo).

5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de muestreo

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{p(1-p)}{N}} \quad \text{o} \quad n = \frac{z^2 p(1-p)N}{E^2(N) + z^2 p(1-p)}$$

Para mayor información, se adjunta el cuadro resumen:

Tabla 1

| Estrado | N | n |
|---|--------------|------------|
| Plana empleador | 1176 | 8 |
| Plana empleado ejecutivo | 1743 | 12 |
| Plana empleado administrativo profesionales | 23168 | 157 |
| Plana trabajadores obreros | 475 | 3 |
| Total | 26562 | 180 |

Muestreo

Para empleadores: el muestreo realizado por no probabilidades de tipo intencional

Para trabajadores: el muestreo probabilístico estratificado de acuerdo a la ocupación (ejecutivos, empleados y obreros).

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se ha recurrido a lo siguiente:

- ▶ Análisis doctrinario, contenido normativo y contrato de trabajo
- ▶ Análisis documental
- ▶ Estadísticas (de empresas y trabajadores en Lima Metropolitana)
- ▶ Encuestas
- ▶ Registros documentarios
- ▶ Revisión de datos

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos:

- ▶ Sean estos instrumentos estructurados y semiestructurados, que se aplicaron a la muestra a través de cuestionarios.

6. Cuestionario

Contienen los ítems correspondientes a la variable dependiente. La autonomía de la voluntad, así como la caracterización de la muestra, será aplicada a los estratos entre empleadores, empleados ejecutivos, empleados y obreros de todos los trabajadores de telecomunicaciones de Lima Metropolitana.

Respecto a la confiabilidad y validación de los instrumentos de la recolección de datos, se atendieron a ambas características fundamentales. Para la elaboración del cuestionario de este trabajo de investigación, se consideraron las opiniones de expertos, quienes se guiaron del instrumento número 1 del anexo para validar el instrumento.

La confiabilidad de los instrumentos de la recolección de datos por Alfa de Cronbach, se tiene: «Cuando se aplica un test a un conjunto de personas con la finalidad de medir determinado atributo. Es deseable que los puntajes observados X_p no se aparten mucho de los puntajes verdaderos V_p , o sea que el error de medición sea pequeño.» Esta propiedad asociada a la precisión de los puntajes de un test es lo que se llama confiabilidad. Con esa finalidad, en 1951 Cronbach¹ propone el coeficiente alfa:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma^2(i)}{\sigma^2(X)} \right]$$

En esta fórmula la constante k representa la cantidad de ítems del test; $\sigma^2(X)$ es la varianza de los puntajes observados y $\sigma^2(X_1)$; $\sigma^2(X_2)$; $\sigma^2(X_k)$ son las varianzas de los ítems.

De aquí que, cuanto mayor sean estas correlaciones, mayor será el valor de la confiabilidad y, por tanto, se dice que el coeficiente alfa es una medida de la consistencia interna, la cual depende de las correlaciones entre todos los ítems.

El presente estudio tiene diez preguntas, de tal forma se realizó el análisis de los diez, ya que las preguntas acerca de la caracterización de la muestra se procesaron independientemente.

De donde si el coeficiente alfa de Cronbach obtenido es elevado (0,70 a 0,99) permitirá decir que los diez ítems diseñados en el cuestionario tendrán una alta consistencia interna y es confiable.

1 Cronbach, Lee J. (1916-2001) nació en California, fue doctor en Psicología y registra su obra *Fundamentos de la exploración psicológica* (1949).

7. Procesamiento de datos

El referido proceso se realizó mediante el programa estadístico SPSS². Este programa se utilizó para procesar las encuestas, contrastar la hipótesis, medir la confiabilidad con alfa de Cronbach de los instrumentos de la recolección de los datos, para su posterior análisis e interpretación de los resultados.

El procesamiento e interpretación de los datos

En este paso del trabajo de investigación, se realizó el procesamiento de la información de las encuestas de los 180 elementos de la muestra. Primero se realizó el procesamiento e interpretación de la contratación de la hipótesis general por la prueba de contraste de Independencia Chi-cuadrado (X^2) de Karl Pearson.

8. Presentación y análisis de los resultados

Presentación de resultados

La presentación y análisis de los resultados se realizó después del procesamiento de las encuestas obtenidas en el trabajo de campo, es decir, después de haber realizado las encuestas de la muestra de los cuatro estratos mencionados utilizando los métodos estadísticos.

El coeficiente Alfa obtenido fue $\sigma = 99,0 \%$, lo cual permite decir que el test en su versión de diez ítems tiene una fuerte confiabilidad o una alta consistencia interna entre los ítems. Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumenta o disminuye el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

El proceso compromete el deseo inequívoco de búsqueda de mejora continua en el proceso de investigación, luego de varios tratamientos, consejos y reformulaciones de las preguntas alcanzamos el siguiente nivel de índices con ausencias de los ítems.

2 Hernández. (2003). *Paquete estadístico para Ciencias Sociales SPSS* (Statistical Package for the Social Sciences), Versión 17, EE. UU., Universidad de Chicago.

Tabla 2

| Cuestionario | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|---|---|
| 1) ¿Cuándo Ud. celebra el contrato de trabajo; al contratante le da libertad para incorporar cláusulas contractuales? | 98,9 % |
| 2) ¿Ud. al celebrar el contrato de trabajo negocia los derechos y obligaciones con el empleador? | 99,0 % |
| 3) ¿Al celebrar el contratado de trabajo le permite el empleador incorporar algún derecho laboral en su beneficio? | 99,1 % |
| 4) ¿Le permiten a Ud. que manifieste su voluntad en el acto de celebración del contrato de trabajo? | 98,8 % |
| 5) ¿Ud. manifiesta su voluntad positiva con respecto a las condiciones laborales existentes al celebrar el contrato de trabajo? | 99,0 % |
| 6) ¿Ud. al celebrar el contrato de trabajo manifiesta su voluntad positiva de otorgar derechos laborales al contratado? | 98,8 % |
| 7) ¿Ud. al celebrar el contrato de trabajo se da cuenta del cumplimiento de las normas de orden público? | 98,9 % |

Este cuadro nos demuestra que el test en su totalidad presenta buena consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems. Con todo ello, se procedió a la interpretación de los resultados de la distribución de frecuencias, según las variables planteadas con respecto a los empleadores, empleados ejecutivos, empleados administrativos y/o profesionales, y obreros; dando lugar a muchos gráficos y cuadros, por lo que no resulta adecuado incorporarlos a la presente publicación.

9. Resultados

Del examen analítico e interpretación de los resultados del trabajo de campo y la correspondiente contrastación por el estrato de los empleadores, es posible establecer que la autonomía de voluntad del empleador influye en la constitución del contrato individual de trabajo bajo el régimen de la actividad privada en el área del sector telecomunicaciones. Sin embargo, normalmente respetan la libertad y la voluntad del trabajador en el marco de las normas de orden público. En otras ocasiones, inclusive negocia las cláusulas contractuales con ciertos trabajadores.

La contrastación de la hipótesis

Tabla 3

Valor de chi-cuadrado

| | Valor | Gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 17,333 | 6 | 0,008 |
| N de casos válidos | 80 | | |

Fuente: Elaboración propia SPSS

O_{ij} = frecuencias observadas

e_{ij} = frecuencias esperadas

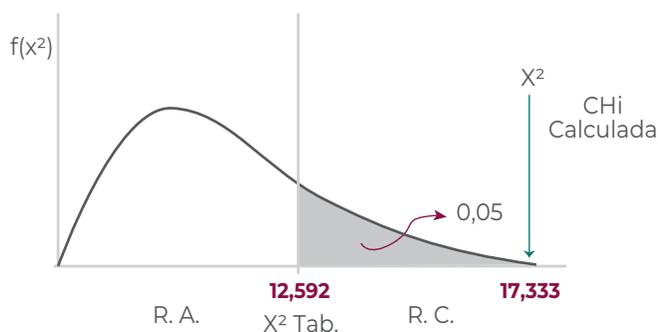
Chi-Cuadrado (X^2) calculado = 17,333

GL= Grados de Libertad

GL= $(4 - 1) * (3 - 1) = 6$ del cuadro comparativo 3 columnas 4 filas

X^2 Tabular es con 0,95 de probabilidad y 6 grados de libertad 12,592

Figura 1



- ▶ La parte no sombreada es el nivel de confianza de la prueba.
- ▶ La parte sombreada es el error de la prueba.

Finalmente, se observa en el gráfico que $X^2_{Calculado}$ es mayor que la $X^2_{Tabular}$ obtenido de la tabla. Por lo que, según el gráfico, pertenece a la región de rechazo (parte sombreada), es decir, se rechaza la H_0 (Hipótesis nula) $X^2_{Calculado} 17,333 > X^2_{Tabular} 12,592$.

Respecto a los trabajadores del estrato de empleados ejecutivos, se advierte del examen analítico e interpretación de los resultados de trabajo de campo y la correspondiente contrastación, entre estos trabajadores y los empleadores generalmente se implican mutuamente en la autonomía de

la voluntad al constituir el contrato individual de trabajo en el régimen de la actividad privada en el área del sector telecomunicaciones. Celebran en igualdad de condiciones con mínima diferencia con algunos ejecutivos.

La contrastación de la hipótesis

Tabla 4

Valor de chi-cuadrado

| | Valor | GI | Sig. asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 12.807 | 6 | ,369 |
| N de casos válidos | 120 | | |

Fuente: Elaboración Propia con SPSS

O_{ij} = frecuencias observadas

e_{ij} = frecuencias esperadas

Chi-Cuadrado $(X^2)_{\text{calculado}} = 12,807$

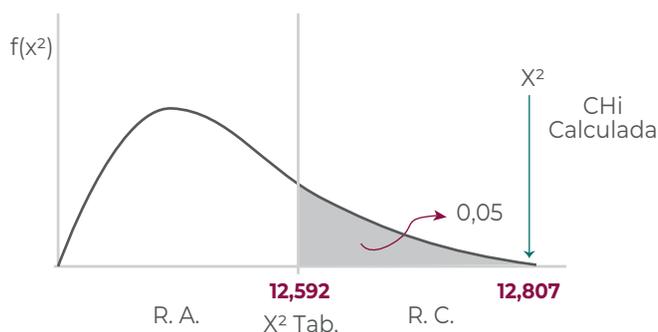
GL= Grados de Libertad

GL= $(3 - 1) * (4 - 1) = 6$ del cuadro comparativo 3 columnas 4 filas

X^2 Tabular es con 0,95 de probabilidad y 20 grados de libertad

$X^2_{\text{tab}} = 12,592$

Figura 2



- ▶ La parte no sombreada es el nivel de confianza de la prueba
- ▶ La parte sombreada es el error de la prueba

Finalmente, se observa en el gráfico que $X^2_{\text{Calculado}}$ es mayor que la X^2_{Tabular} obtenido de la tabla. Según el gráfico, pertenece a la región de rechazo (parte

sombreada), es decir, se rechaza la H_0 (Hipótesis nula) $X^2_{\text{Calculado}} 12.807 > X^2_{\text{Tabular}} 12,592$.

Con respecto a los trabajadores del estrato de empleados administrativos/profesionales, se advierte del examen analítico e interpretación de los resultados de trabajo de campo y la correspondiente contrastación. La autonomía de voluntad del empleador con mayor incidencia influye en la constitución del contrato individual de trabajo en el régimen de la actividad privada en el área del sector telecomunicaciones.

La contrastación de la hipótesis

Tabla 5

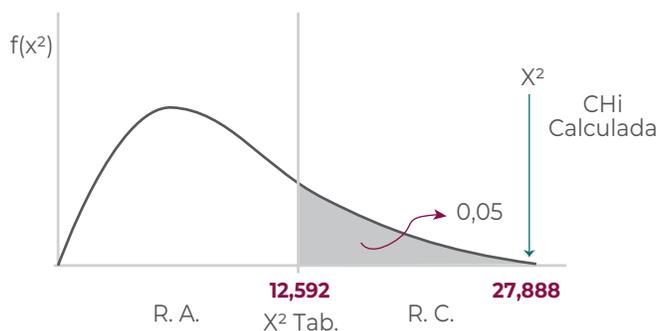
Valor de chi-cuadrado

| | Valor | Gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 27,888 | 6 | ,000 |
| N de casos válidos | 1570 | | |

Fuente: Elaboración Propia con SPSS

- ▶ O_{ij} = frecuencias observadas
- ▶ E_{ij} = frecuencias esperadas
- ▶ Chi-Cuadrado $(X^2)_{\text{calculado}} = 27,888$
- ▶ GL= Grados de Libertad
- ▶ $GL = (3 - 1) * (4 - 1) = 6$ del cuadro comparativo 3 columnas 4 filas
- ▶ X^2_{Tabular} es con 0,95 de probabilidad y 6 grados de libertad
- ▶ $X^2_{\text{tab}} = 12,592$.

Figura 3



- ▶ La parte no sombreada es el nivel de confianza de la prueba
- ▶ La parte sombreada es el error de la prueba

Finalmente se observa en el gráfico que $X^2_{\text{Calculado}}$ es mayor que la X^2_{Tabular} obtenido de la tabla. Por lo que según el gráfico pertenece a la región de rechazo (parte sombreada), es decir, se rechaza la H_0 (Hipótesis nula) $X^2_{\text{Calculado}} 27,888 > X^2_{\text{Tabular}} 12,592$

En lo referente al estrato de los trabajadores obreros, no se contrastó el planteo de la hipótesis, debido a que el tamaño de muestra determinada (n) y la muestra óptima por este estrato (nh) y la población referido a ella (Nh), aplicando las técnicas de muestreo vertido en la tesis, no ha resultado representativa $n = 3$.

10. Discusión

El hallazgo de mayor trascendencia en la implicación de la autonomía de voluntad en la constitución del contrato individual del trabajo entre los contratantes, actualmente, no solo estaría supeditado a tener poder sobre los medios de producción que no lo tienen los trabajadores a contratarse. Por lo tanto, su poder dominante del empleador sigue siendo en la actualidad muy importante e influyente, en ciertos estratos de trabajadores con mayor incidencia que en otros.

También es un factor muy importante de esta, tener el poder del conocimiento, pues a los trabajadores de estratos de la plana de ejecutivos o de otras planas, les permite negociar el contrato laboral con cierta igualdad de condiciones, cuando el empleador adolece del aspecto cognitivo que requiere para poner en actividad los medios de producción. Este estrato de trabajadores es contratado en razón de que tienen el poder cognitivo en la toma de decisiones y que de ellos depende el éxito de la subsistencia de la empresa en el mercado, por lo que la libertad contractual y de contratación es implicante en la constitución del contrato laboral.

En el estrato de los trabajadores empleados administrativos y profesionales de mando medio, influye con mayor implicancia la decisión unilateral que pueda adoptar el empleador en el acto de la celebración del pacto laboral, en la que el contratado tiende de cierta forma someterse a la misma, en tanto que no tiene un elemento disuasivo trascendental para equilibrar que la contratación sea implicante en su autonomía.

Según las fuentes bibliográficas estudiadas, estas se limitan a realizar estudios dogmáticos importantes de la autonomía de la voluntad. Se permite a los contratantes la libertad de regular sus intereses a su libre albedrío y de

otro lado la intervención del Estado para intervenir como ente coactor en caso de incumplimiento de lo pactado (Torres Vásquez, 2001).

En cuanto al contrato de trabajo, se limitan a señalar que es de aplicación la autonomía de voluntad que rige a los contratos civiles, con las limitaciones legales que establecería el Estado, para regular, moralizar la relación contractual y prevenir injusticias derivadas del predominio de una de las partes (Guiven, 1986).

El presente estudio se fundó en bases teóricas dogmáticas respecto a las variables de estudio, pero trasciende en cuanto cómo implica la autonomía del empleador en el acto de la constitución del contrato individual de trabajo al rango de trabajadores ejecutivos, empleados y obreros, según el método, técnica e instrumento utilizado.

11. Conclusiones

Ha quedado demostrado que existen implicancias de la autonomía de la voluntad de los contratantes que influyen en la constitución del pacto individual de trabajo en el régimen de la actividad privada en el sector de telecomunicaciones de Lima Metropolitana.

De manera similar, se ha demostrado que la autonomía de la voluntad que ejerce el empleador al calificar la contratación de personas mediante cada contrato individual de trabajo, resulta evidente al determinar pautas, perfiles y requerimiento determinado; pues, en la contratación de trabajadores del estrato ejecutivos, la implicancia de la autonomía de la voluntad en la celebración del contrato de trabajo se caracteriza por la paridad en la misma.

Ha quedado determinado que la autonomía de voluntad del empleador tiene mayor implicancia en la constitución y celebración del pacto individual de trabajo con los trabajadores del estrato de la plana de trabajadores empleados administrativos o profesionales. Ellos tienden someterse a lo que les propone en el contrato el empleador, en tanto que no tienen un elemento disuasivo trascendental para equilibrar que la contratación sea implicante en su autonomía.

De la interpretación de los resultados por la distribución de frecuencias, se ha podido advertir que los empleadores regularmente tienen la actitud positiva de negociar de otorgar derechos establecidas en la ley. Permite que el trabajador manifieste su voluntad e incorpore algunas cláusulas al constituir el contrato individual de trabajo.

Ha quedado demostrado que la implicancia de la autonomía de la voluntad del empleador en la constitución del contrato individual de trabajo, se ha relativizado en ciertos estratos de plana de trabajadores como el de

ejecutivos. Esta situación siempre ha ocurrido en la esfera del respeto al orden público y las buenas costumbres que se reconoce en el Derecho Laboral.

En otros estratos de la plana de trabajadores como empleados/profesionales en general, la actitud implicante de la autonomía de voluntad del empleador se acentúa, por lo que requiere mayor intervencionismo del Estado.

Referencias

- Academia de la Magistratura (Ed.). (2004). *Derecho internacional de los Derechos*.
- Alonso, M. (1958). *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*. Casa Editorial.
- Alzamora, M. (1984). *Introducción a la Ciencia del Derecho*.
- Aparicio, L., Chienda, A., Vertiz, A., y Vilela, A. (Ed.). (2004). *Remuneraciones e ingresos computables*.
- Arias-Schreiber, M. (2000). *Exegesis del Código Civil peruano de 1984*. Editores Gaceta Jurídica.
- Barrientos, R. (2004). *La Locación de Servicios y el Contrato de Trabajo*. Talara, Perú -348.8042.BNP.
- Bravo, S. (Ed.). (1997). *Contratos modernos empresariales*.
- Chirinos, E. (2007). *La Constitución –lectura y comentario–*. Editorial Rodhas SAC.
- Fernández, C. (2000). *Contratación Contemporánea –Teoría general y principios*.
- Fernández, C. (2000). «*El supuesto de la denominada autonomía jurídica*». Revista, Tomo 75-B, Academia de la Magistratura.
- Given, E. (1986). *Derecho de estabilidad laboral*. P 10-348.8L – G91- Ej.2.BNP.
- Torres, A (2001). *Acto jurídico*. <https://bit.ly/2QfLgOZ>.
- Vásquez, A. (1982). *Tratado de derecho de trabajo*. Astrea.