



TESIS

**“LOS CONTRATOS MODALES DE TRABAJO FRENTE AL
DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LIMA – 2018”**

PRESENTADO POR:

Bachiller: CARLA JULISSA FRETTEL MEJIA

ASESORES:

**MG. VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ
DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios todo poderoso por darme la bendición de terminar mi carrera y a mi querida abuelita Elsitita quien siempre ha confiado en mí y me alentó en cada paso que daba como estudiante de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi madre por su apoyo incondicional, a mi querido asesor por la paciencia y dedicación durante el desarrollo de la tesis, así como a mis amigos y prontamente colegas que me inspiraron a crear mi tema de tesis.

RECONOCIMIENTO

Hago un reconocimiento especial a mi alma mater la Universidad Alas Peruanas y los docentes de la facultad de derecho y ciencias políticas por formarme, capacitarme profesionalmente quienes siempre han querido lo bueno para sus alumnos, alentándonos para seguir nuestros sueños e incluso ser mejor que ellos.

INDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCION.....	ix
CAPÍTULO I:.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2 Delimitación de la Investigación.....	19
1.2.1 Delimitación Espacial.....	19
1.2.2. Delimitación Social.....	19
1.2.3. Delimitación Temporal.....	19
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	19
1.3 Problema de Investigación.....	20
1.3.1. Problema Principal (general).....	20
1.3.2. Problemas Secundarios (específicos).....	20
1.4 Objetivos de la Investigación.....	20
1.4.1. Objetivo General.....	20
1.4.2. Objetivos Específicos.....	20
1.5 Supuesto y Categorías de investigación.....	21
1.5.1. Supuesto.....	21
1.5.2. Categorías y subcategorías.....	21
1.5.3. Cuadro Operacional de las categorías.....	23
1.6 Metodología De La Investigación.....	24
1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación.....	24
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.....	24
1.6.3. Población y muestra de la Investigación.....	25
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	26

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación.....	28
CAPÍTULO II:	33
MARCO TEÓRICO.....	33
2.1 Antecedentes de la investigación	33
2.2. Bases Legales.....	37
2.3. Bases Teóricas	39
2.4. Definición de términos básicos.....	54
CAPÍTULO III:	57
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	57
3.1. Análisis de Tablas.	57
3.2. Discusión de Resultados.....	81
3.3. Conclusiones.....	84
3.4. Recomendaciones	85
3.5. Fuentes de Información	86
Anexos	89
Anexo: 1 Matriz de Consistencia.....	89
Anexo: 2 Instrumento, guía de entrevista.....	89
Anexo: 3 Validación de experto	89
Anexo: 4 Anteproyecto de Ley	89

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como propósito analizar porque los contratos modales de trabajo vulneran el derecho de estabilidad laboral en lima 2018. A partir de la pregunta de investigación ¿Por qué los contratos modales de trabajo vulneran el derecho de estabilidad laboral en lima 2018?

La investigación utilizó la siguiente metodología el enfoque fue cualitativo, el tipo básico, el nivel descriptivo, el diseño teoría fundamentada, el método Inductivo, la población de veinte abogados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuya muestra es de cinco abogados especialistas en la materia del derecho laboral, siendo la técnica entrevista y el Instrumento guía de entrevista para llegar las conclusiones pertinentes de la investigación.

La conclusión final del estudio de investigación es la interpretación errónea que los empleadores le dan a la norma con respecto a los contratos modales sustentada en una causa objetiva, se aprecia en el momento de la aplicación contractual que realizará para contratar un trabajador, lo cual no prevé que es en sí una causa objetiva, su raciocinio equivocado radica en el hecho de que como es temporal prevalece más sus necesidades.

Palabras claves: Contratos Modales, Estabilidad laboral, Temporalidad.

ABSTRACT

The purpose of this research study was to establish a to analyze why modal employment contracts violate the right to job stability in Lima 2018. Based on the research question, why do modal employment contracts violate the right to job stability in Lima 2018?

The research used the following methodology: the qualitative approach, the basic type, the descriptive level, the grounded theory design, the Inductive method, the population of twenty lawyers from the Ministry of Labor and Employment Promotion, whose sample is of five lawyers specialized in the matter of labor law, being the interview technique and the interview guide instrument to reach the pertinent conclusions of the investigation.

The final conclusion of the research study is the erroneous interpretation that employers give to the norm with respect to modal contracts supported by an objective cause, it is appreciated at the time of the contractual application that will be carried out to hire a worker, which does not He foresees that it is in itself an objective cause, his wrong reasoning lies in the fact that since it is temporary, his needs prevail more.

Keywords: Modal Contracts, Job stability, Temporality

INTRODUCCION

Los contratos modales son aquellos contratos cuya naturaleza es de carácter temporal, puesto que el empleador las utilizará solamente para poder abastecer sus necesidades en las que haya visto afectado. Mientras que el derecho a la estabilidad laboral es aquella la cual existen dos partes; la primera es sobre el derecho a la estabilidad laboral de entrada, que comprende a la forma de contratación, mientras que el segundo es sobre el derecho de estabilidad laboral de salida que comprende a la forma o mecanismo de protección frente al despido y que solamente procede el despido por causa justa o causa justificada en las cuales el trabajador cesa debido a su mala conducta que ha tenido incumpliendo el contrato de trabajo dispuesto.

La problemática consiste en que los contratos modales y el derecho de estabilidad laboral actualmente se encuentran enfrentados, para entender esta situación en el siguiente trabajo de investigación se opta por desmenuzar poco a poco el problema de la siguiente manera: en primer lugar tenemos al problema general que consiste en hacerse la siguiente pregunta ¿Por qué los contratos modales de trabajo vulneran el derecho de estabilidad laboral en lima – 2018? Mientras que los problemas específicos son: ¿Cuál es la importancia del principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?; ¿Cuál es la característica jurídica de los contratos modales de trabajo? y ¿De qué manera se restringe la estabilidad laboral absoluta en las contrataciones privadas? los cuales son preguntas derivadas del problema general y que se van a ir resolviendo conforme se vaya investigando el tema en cuestión.

Los objetivos que se han propuesto durante el desarrollo de la presente investigación son dos siendo: los objetivos generales y los objetivos específicos, como objetivo general se ha propuesto Analizar porque los contratos modales de trabajo vulneran el derecho de estabilidad laboral en lima 2018, esto surge como respuesta a la pregunta del problema general. Mientras que los objetivos específicos son: Explicar cuál es la importancia del principio de causalidad en los contratos modales de trabajo; Describir cuál es la característica jurídica de los contratos modales de trabajo; y Analizar de qué

manera se restringe la estabilidad laboral absoluta en las contrataciones privadas.

La justificación que se han presentado durante el transcurso de la investigación son las siguientes; La justificación teórica: corresponde identificar si la nueva modalidad de contratación pone en riesgo la estabilidad y como vulnera los derechos laborales del empleado; La justificación metodológica: el cual en este estudio se busca comprender como es que los contratos modales de trabajo han vulnerado el derecho de estabilidad laboral por medio de una guía de entrevista dirigida a especialistas en la materia de Derecho Laboral; La justificación práctica: En la presente investigación se plantea los lineamientos para verificar cual es la protección que recibe el trabajador al momento de suscribir un contrato de trabajo modal, sabiendo que existe una incertidumbre en su estabilidad en el trabajo y finalmente la justificación legal: En el que se hace referencia a El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral específicamente en el título III sobre la modalidad de los contratos modales de trabajo, los cuales en él se ampara los deberes y obligaciones de empleador y empleado pero que al mismo tiempo esta norma es muy débil puesto que a simple vista ciertos derechos no son protegidos. Asimismo con el estudio analizará el artículo 27 de la Constitución Política en relación con esta ley, respecto a la estabilidad.

La importancia de realizar la investigación es analizar la nueva modalidad de contratación por las cuales en vez de traer consecuencias favorables con el paso del tiempo ha venido en decadencia poniendo en peligro los derechos laborales y convirtiendo la fuente de trabajo en un modo precario. Con el fin de poder llegar a una conclusión que beneficie a ambas partes tanto trabajador como el empleador, asimismo hacer que la forma de contratación modal no sea mal utilizada sino que esta sea usada de manera correcta.

Las limitaciones que han dado paso durante la investigación planteada son: La limitación económica; hasta el momento para realizar la investigación, no hubo recursos como el de adquirir libros originales que tratan sobre el tema, pero sin embargo se recurre a las bibliotecas la academia de la magistratura

y nacional para obtener información así como los libros en PDF obtenidos por internet y La limitación de búsqueda de información; para la búsqueda de información de la investigación a realizar, se ha encontrado material bibliográfico ya que el tema en cuestión es muy solicitado, en cuanto a la búsqueda de las tesis con respecto al ámbito internacional se encontró asemejándose un poco a la problemática planteada mientras que en el ámbito nacional no hubo un total acceso puesto que por derechos de autor solo podíamos apreciar el resumen.

La tesis ha realizado los siguientes capítulos:

El capítulo I: planteamiento del problema; la cual se desarrolló como primer punto la descripción de la realidad problemática abarcando el problema de investigación desde la parte internacional hasta la parte local que va desde lo general hasta lo particular, como segundo punto la delimitación de la investigación comprendiendo la delimitación espacial, social, temporal y conceptual; como tercer punto el problema de investigación: comprendiendo el problema general y los problemas específicos; como cuarto punto los objetivos de la investigación que comprende el objetivo general y los objetivos específicos; como quinto punto las categorías y subcategorías donde se define la categoría principal y las subcategorías luego se realiza el cuadro operacional de las categorías; como sexto y último punto se detalla la metodología de la investigación el cual se desarrolla el tipo y nivel de la investigación siendo el tipo la investigación básica mientras que el nivel de la investigación es descriptiva, luego tenemos el método de la investigación que es inductivo, el diseño de la investigación que es teoría fundamentada.

Asimismo tenemos como población a veinte abogados del ministerio de trabajo mientras que la muestra son cinco abogados especialistas en la materia del derecho laboral, la técnica a aplicar es la entrevista siendo el instrumento la guía de entrevista el cual servirá para la recolección de los datos, finalmente tenemos la justificación del problema que comprende la justificación teórica, metodológica, practica y legal, así como resaltar la importancia de la investigación y las limitaciones de la investigación: que comprende la limitación económica y sobre la búsqueda de la información.

El capítulo II; marco teórico; como primer punto los antecedentes del estudio de la investigación que comprende los antecedentes internacionales y nacionales respecto a la investigación a desarrollar; como segundo punto las bases legales comprendiendo la base legal en el que se encuentra contenido la presente investigación; como tercer punto las bases teóricas desarrolladas teniendo en cuenta las categorías y sub categorías de la investigación como en este caso se encuentran como categorías los contratos modales de trabajo y el derecho a la estabilidad laboral y como sub categorías al principio de causalidad, la característica jurídica (en este caso de los contratos modales de trabajo) y por último el derecho de estabilidad laboral absoluta; finalmente la determinación de términos básicos que comprende las palabras que se han desarrollado durante la investigación y que requieren un significado.

El capítulo III: presentación, análisis e interpretación de resultados que comprende como primer punto el análisis de tablas, como segundo punto la discusión de resultados, como tercer punto las conclusiones, como cuarto punto las recomendaciones y finalmente como quinto punto las fuentes de información donde se sustenta la investigación.

En los anexos la investigación cuenta con la matriz de consistencia desarrollada durante el proceso de la presente investigación a tratar y la guía de entrevista que contiene las interrogantes que serán luego debatidas con los expertos especialistas en la materia del derecho laboral la cual está destinada la investigación. Así como la valoración de expertos en la materia y el anteproyecto de ley que significa la solución del tema en cuestión.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Existe hoy en día una nueva forma de contratación que tiene dos puntos contrarios, la parte a favor es que satisface las necesidades productivas de una empresa y termina con el desempleo que existe en un determinado país mientras que la parte negativa es que vulnera los derechos laborales del trabajador valiéndose de la buena fe de este. La problemática en cuestión es que los contratos modales de trabajo se han vuelto una tendencia en el que los empresarios buscan con el fin de lograr el crecimiento económico de su empresa, teniendo más productividad y competitividad en un sector, pero la realidad de optar por esta contratación consiste en evadir las responsabilidades que les compete con sus trabajadores, es decir los costos laborales que la propia ley impulsa a los empleadores al momento de contratarlos de manera permanente así como el costo que genera también en el caso que se les despida de manera justificada o arbitrariamente.

Los contratos modales de trabajo, denominados también contratos temporales o contratos a plazo fijo vulneran el derecho de estabilidad debido a que por su naturaleza jurídica, teóricamente radica en la duración de la labor que va a ejercer el trabajador, pero sin embargo en la realidad se muestra lo contrario siendo que el trabajador labora para actividades consideradas estables de la empresa, lo cual para mantener su puesto de trabajo renueva su contrato constantemente; si se habla de contratos modales o temporales o plazo fijo es hablar de una amplia variedad de contratos los cuales para lograr una mejor comprensión al momento de aplicarlo a la realidad es tener en cuenta las características jurídicas de cada uno, es decir, saber él porque se crearon y cuál es el verdadero fin que se obtiene a través de la creación de estos.

En cuanto al derecho de estabilidad laboral se define como el derecho a la permanencia del trabajador en un empleo, sin embargo este derecho suele dividirse en dos tipos, el primero consiste en la estabilidad laboral de entrada porque se refiere a que el trabajador adquiere un puesto de trabajo mediante un contrato sea temporal o permanente en el que también se instituye la relación jurídica y laboral del empleador y del trabajador; mientras que el segundo consiste en la estabilidad laboral de salida lo cual es el término de la relación laboral de ambos siendo que este termine por un despido justificado en el caso de incurrir una falta grave.

La problemática en cuanto al derecho de estabilidad laboral es que además de ser considerada como una estabilidad de entrada y de salida, surge el nacimiento de otras dos vertientes la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, que tiene como consecuencia al tratamiento del despido, es decir en el artículo 27 de la constitución señala que si el trabajador es despedido arbitrariamente entonces corresponde resarcir de manera económica, en otras palabras indemnizar como protección al daño sufrido, es entonces donde el Tribunal Constitucional se percata de este vacío legal y es ahí mediante la Sentencia 1124-2001-AA/TC del caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefonía del Perú y la Federación de

Trabajadores de Telefonía del Perú (FETRATEL) el cual los jueces fallan que se debe reponer a los trabajadores en su puesto de trabajo instituyéndose así la reposición a su puesto de trabajo como medio de protección para el trabajador. El máximo representante constitucional concluye que el artículo 27 de la constitución no señala en sí cual sería la protección que recibiría el trabajador que más bien lo que hace es ordenar al legislador cual es esa protección siendo la indemnización en caso del despido arbitrario, la reposición surge con la finalidad de proteger los derechos fundamentales de trabajo que la constitución no lo ha expresado cabalmente es de tal manera argumenta en referida sentencia que frente a una violación de un derecho constitucional, la única reparación posible es retrotraer el estado de cosas previo a la violación del derecho.

Debido a la imposición del Tribunal Constitucional en cuanto a la restitución laboral ha generado costos laborales que el empleador no quiere hacerse cargo y es ahí donde a partir de la aplicación de esa sentencia es que los empleadores han optado por la contratación modal generando su incremento masivo y perjudicando al trabajador. Los costos laborales son costos extra, que vienen después del salario que recibe el trabajador y que se les paga cuando son contratados permanentemente, son por ejemplo las gratificaciones, los CTS, el pago de utilidades en el caso de que haya habido productividad, asignación familiar, entre otros. Incluyendo también los costos del despido como el pago de una indemnización por despido arbitrario o en el caso de un despido justificado el pago de la liquidación por los años laborados. Sumándose a ello la reposición del trabajador el cual implica un costo laboral.

A nivel mundial, en Europa en los países como España, Italia y Alemania a diferencia de nuestro país, los contratos modales son denominados temporales, en los cuales se muestra en sus respectivas legislaciones se aprecia que son tres tipos de contratos así como la fácil comprensión de la norma para la aplicación de cada uno. En España los contratos de duración determinada se incorporaron a la legislación laboral española en el año 1998, contemplados en el Estatuto de los Trabajadores en Materia de los

Contratos de Duración Determinada los cuales considera tres tipos de contratos de duración determinada, siendo: los contratos para servicio u obra determinados, su duración es incierta y terminará cuando la obra o servicio culminen, el contrato eventual por circunstancias de la producción surge cuando las exigencias del mercado pongan en alerta a la empresa siendo que tenga acumulación de tareas o exceso de pedidos, los cuales se ve obligado a contratar personal, su duración es de seis meses que se encuentre en el periodo de doce meses es decir seis meses por año y finalmente el contrato de interinidad que implica en sustituir a un trabajador con el fin de que regrese a su puesto de trabajo, se da también para sustituir una vacante no más de tres meses hasta que se realice el proceso de selección.

En Italia, en la Ley N° 230 de 1962, el reglamento de contratos de trabajo de duración determinada, divide los contratos temporales en los siguientes: el contrato de trabajo de temporada, el contrato de sustitución de trabajadores por licencia de maternidad o enfermedad y el contrato por acumulación puntual de trabajo, mientras que Alemania el derecho laboral se encuentra bien sustentado conforme a la Ley de trabajo a tiempo parcial y relaciones laborales de duración determinada del año 2001, los contratos de duración determinada no se dividen como es el caso de España e Italia, sino que este tipo de contratación tiene justificaciones de uso como son la necesidad temporal de un determinado puesto de trabajo, la limitación para facilitar el acceso del trabajador a la vida profesional y la sustitución de un empleado enfermo, estos contratos concluyen en un periodo de dos años, teniendo como mínimo dos renovaciones en seis meses o un año.

En Latinoamérica, en Colombia, el código sustantivo de trabajo establece en el artículo 45 que la duración de un contrato de trabajo puede celebrarse en tres modos siendo: en tiempo determinado, en el tiempo que dure la obra o servicio determinado, en modo indefinido o para la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio; en el artículo 46 establece que los contratos a término fijo su duración no debe superar los tres años, se prorrogan a más de un año indefinidamente renovado hasta por tres veces

cuando sea inferior a un año, el artículo 47 establece que la presunción de la duración de los contratos de obra o servicio determinado se presumen por términos de duración de seis en seis meses; por otro lado en Ecuador los contratos temporales, se dividen en: el contrato de servicio u obra determinado, cuya duración de la obra no debe de exceder no más de tres años, el contrato eventual o circunstancias del mercado se da por las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, la duración de este contrato no debe durar más de seis meses siendo de doce meses como máximo.

En Chile, el código de trabajo establece el contrato a plazo fijo cuya duración máxima es de un año, las personas con título profesional o técnico la duración puede durar hasta por veinticuatro meses, se prohíbe terminar el contrato anticipadamente si surge esta situación el empleador indemnizará al trabajador con remuneraciones que faltan para que se cumpla el vencimiento del contrato; en el contrato por obra o faena no hay plazo de duración, solo hasta que termine la obra. En Argentina, la ley de contrato de trabajadores N° 20.744 del año 1976 en los artículos 90 y 93 los contratos determinados no deben de exceder los cinco años renovables hasta que se cumpla ese plazo límite, estos son por escrito, son renovables dependiendo de la tarea o actividad que justifique, asimismo prohíbe la contratación de trabajadores con contrato a plazo fijo para tareas de carácter permanente.

A nivel nacional, en nuestro país la contratación modal de trabajo deriva de la crisis económica, es decir muchas empresas decayeron económicamente y el incremento del desempleo cada vez era mayor entonces con el fin de erradicar en parte la situación es donde surgen los contratos temporales de trabajo para que mejore la economía y genere la productividad a nivel nacional. Todo estaba bien hasta la instauración de la estabilidad laboral absoluta ha logrado que se incrementen este tipo de contratación siendo una prueba de ello los procesos judiciales en los cuales los trabajadores reclaman una desnaturalización salvaguardando su derecho de estabilidad laboral. Los nuevos estudios que se publicaron en

Diciembre del año 2017 por el Grupo de Análisis para el Desarrollo manifiesta que la contratación temporal aumentó desde la llamada reforma del 2001, es decir la implementación de la reposición es que existe una controversia en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Competitividad y Productividad Laboral, la cual establece: “Que el contrato temporal es por defecto por tiempo indeterminado, pero que puede celebrarse sujeto a modalidad, bajo los requisitos que estipula la ley” y el artículo 34 que señala: “Que ante un despido arbitrario debe indemnizar al trabajador como única reparación frente al daño sufrido”.

A nivel local, en lima metropolitana las cifras demuestran que los contratos modales de trabajo o temporales o a plazo fijo van en aumento y eso lo señala el Anuario Estadístico del año 2014 del Ministerio de Trabajo y Promoción teniendo como cifras 2,221075 de trabajadores que son contratados temporalmente, siendo los más utilizados los contratos por inicio o incremento de actividad con 784, 535; los contratos por necesidad del mercado con 680, 278; los contratos de suplencia con 13, 782 y el contrato de obra determinada o servicio específico con 646, 696. Si bien este anuario es del año 2014 y a la fecha y el año en el que nos encontramos pues corroborando los anuarios de los siguientes años del Ministerio de Trabajo no se visualiza como es que se va incrementando la contratación temporal en Lima y a nivel nacional, pero prueba de ello son los constantes casos judiciales en base a este tipo de contratación y se puede determinar a ciencia cierta cómo es que la estabilidad laboral va decayendo.

Prueba de que no se visualiza las cifras de la contratación temporal en los respectivos anuarios es debido a que el 02 de Junio del año 2016 se aprobó el protocolo N° 03-2016- SUNAFIL / INII para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en adelante SUNAFIL, por la Resolución de superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL lo cual se creó con la finalidad de hacer un alto al incremento de la contratación temporal, señalando así que el artículo 25 numeral 25.5 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo considera una infracción muy grave en materia de

relaciones laborales con respecto a una contratación determinada siempre que se use de manera fraudulenta. Asimismo existe un proyecto en el que se denomina “Disposiciones aplicables para la Fiscalización de los Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad” sustentada por resolución de superintendencia N°036-2016-SUNAFIL; lo cual queda claro que esto es solo letra escrita debido a que no habido señales de que se pueda arreglar esta realidad pero si la advertencia de que el Ministerio de Trabajo se encuentra alarmado por la situación, sin embargo debido a la coyuntura que nos encontramos viviendo es que el gobierno dispone el uso de los contratos modales, lo cual no es malo pero si saber cómo aplicarlo de forma correcta sin vulnerar los derechos laborales tales como el derecho de estabilidad laboral.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

Se llevó a cabo la investigación en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ubicado en la Av. Salaverry N° 655 en el distrito de Jesús María departamento de Lima.

1.2.2. Delimitación Social

El alcance de la investigación es para los trabajadores en general, se tomó en cuenta como población a 20 abogados del Ministerio de Trabajo, teniendo como muestra de 05 abogados especialistas en la materia de Derecho laboral para la realización de la investigación.

1.2.3. Delimitación Temporal

La realización del presente estudio se llevó a cabo desde Marzo del 2018 hasta Julio del 2021.

1.2.4. Delimitación Conceptual

La presente investigación desarrolló los conceptos de las categorías y sub categorías de la investigación, lo cuales se utilizó revistas jurídicas, tesis de investigaciones enfocados sobre el tema y fuentes bibliográficas de autores especialistas en la materia del derecho laboral nacionales e internacionales.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1. Problema Principal (general)

¿De qué manera los contratos modales de trabajo vulneran el derecho de estabilidad laboral en lima 2018?

1.3.2. Problemas Secundarios (específicos)

- a) ¿Cuál es la importancia del principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?
- b) ¿Cuál es la característica jurídica de los contratos modales de trabajo?
- c) ¿De qué manera se restringe la estabilidad laboral absoluta en las contrataciones privadas?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Analizar de qué manera los contratos modales de trabajo vulnera el derecho de estabilidad laboral en lima 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Explicar cuál es la importancia del principio de causalidad en los contratos modales de trabajo.
- b) Describir cual es la característica jurídica de los contratos modales de trabajo.
- c) Analizar de qué manera se restringe la estabilidad laboral absoluta en las contrataciones privadas.

1.5 Supuesto y Categorías de la investigación

1.5.1 Supuesto de la investigación

Los contratos modales de trabajo vulneran desde el punto de vista legal el derecho de la estabilidad laboral en las empresas del sector privado del Perú.

1.5.2 Categorías y Subcategorías

Categoría Principal

Los contratos modales de trabajo; Es aquel en el que el trabajador trabajará de manera temporal, es decir implica que el empleador contrate solamente cuando exista dos situaciones: la primera que sea coyuntural, es decir que en la empresa falte mano de obra para suplir la excesiva carga laboral, mientras que en el segundo es cuando surge una nueva actividad distinta a la que la empresa ha estado realizando normalmente. (Ávalos 2008)

Subcategorías

Principio de Causalidad; Se sustenta en el tiempo que implica la contratación modal, surge cuando el empleador advierte al trabajador que este empleará de manera temporal y que su contrato pueda ser renovado hasta que fenezca de acuerdo al plazo establecido por la ley. (Arévalo 2016)

Característica Jurídica; La creación de los contratos a plazo fijo o modales tienen su naturaleza conforme a lo que se encuentra establecido por la ley, en este caso Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual fija claramente para que sirve y cómo será su duración. Pero debido a la problemática a veces no siempre se cumple con lo que se estipula en la ley. (Sanguinetti 2008)

Estabilidad Laboral Absoluta; Es aquella institución jurídica impuesta por el Tribunal Constitucional por medio de la sentencia del caso del sindicato de trabajadores de la empresa telefónica y la Federación de Trabajadores de la misma empresa de telefónica en el que declara la reposición de los trabajadores a sus labores como medida de reparación para los casos de despido. (Blancas 2010).

1.5.3. Cuadro Operacional de las categorías

CATEGORIAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORIAS	ITEMS	INSTRUMENTO
Los Contratos modales de Trabajo frente al Derecho de Estabilidad Laboral.	Los contratos modales de trabajo son aquellos contratos en los cuales el empleador utilizará siempre y cuando exista necesidad en el mercado o incremento de producción de la empresa, donde se requiera la contratación de más personal para cubrir la demanda generada.	<ul style="list-style-type: none"> • Principio de Causalidad • Característica Jurídica. • Estabilidad laboral absoluta. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral? 2- Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo? 3- Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual? 4- Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral? 	Guía de Entrevista.
	La estabilidad laboral implica la permanencia en un puesto de trabajo, pero no siempre suele ocurrir ya que con la masiva contratación de los contratos modales de trabajo este principio laboral es vulnerado a tal punto de resquebrajar la relación laboral entre empleador y trabajador.			

1.6 Metodología De La Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación

a) Tipo de investigación: Básica

También es conocida como pura, teórica o fundamental, y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos (...) el científico se preocupa por el desarrollo del conocimiento científico y no se le exige que explique las implicaciones prácticas de su estudio. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. (Valderrama 2015: 38)

b) Nivel de Investigación: Descriptivo.

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto, es su objetivo no es indicar como se relacionan estas. (Hernández 2014: 92)

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la investigación

Método Inductivo

Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos (producto de la investigación), para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (Bernal 2016: 71)

b) Diseño de investigación

Teoría fundamentada

La teoría fundamentada permite construir conceptos, hipótesis o proposiciones y teoría a partir del análisis sistemático de los datos obtenidos de la investigación empírica y no de los supuestos a priori o previamente asumidos de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes, sin que ello implique descartar esos conocimientos (...) es la generación de conceptos, categorías y finalmente teorías sobre temas de interés para el investigador, para un grupo social y para la sociedad, especialmente, a partir de estudios de caso. (Bernal 2016: 86)

1.6.3. Población y muestra de la Investigación

a) Población

Es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Vara 2015: 221)

La población para la presente investigación estuvo constituido por operadores de justicia, los cuales son abogados especializados en la materia de derecho laboral.

Categoría	Especialidad	Población
Operadores de Justicia	Derecho Laboral	20 abogados del Ministerio de Trabajo.

Fuente: Elaboración Propia.

b) Muestra

Es un subconjunto representativo de un universo. Es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada del muestreo de la cual procede; difiere de ellas solo en el número de unidades incluidas y es adecuada, ya que se debe incluir un número óptimo y mínimo de unidades, este número se determina mediante el empleo de procedimientos diversos... (Valderrama 2015: 184)

La muestra para la presente investigación estuvo constituida por operadores de justicia siendo cinco abogados especialistas en la materia del derecho laboral, lo cual tienen experiencia jurídica y judicial para realizar críticas y aportes que sustentan la investigación.

Categoría	Especialidad	Muestra
Operadores de Justicia	Derecho Laboral	05 abogados especialistas en Derecho Laboral

Fuente: Elaboración Propia.

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

La selección de las técnicas que se requieren depende de la naturaleza del problema y la metodología del trabajo (...) si se quiere conocer la opinión de las personas, se opta por entrevistas o cuestionarios pero si interesa cierto comportamiento de los trabajadores, lo más apropiado será alguna técnica de observación... (Vara 2015: 243)

Entrevista

La entrevista es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador(es) y entrevistado(s), en el cual el entrevistado responde a cuestiones previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador. (Bernal 2016: 252)

Observación

Es un proceso voluntario y ordenado que realiza el investigador orientado por una intención, propósito o problema; permite obtener información sobre un caso, hecho o problema para luego describirlo y llevar a cabo el análisis de la información, así como la interpretación respectiva. (Valderrama 2015: 272)

Análisis Documental

El análisis documental es el proceso de indagación mediante la revisión de diversos documentos fuentes de información de un determinado objeto de investigación como historias de vida, diarios, archivos institucionales o personales, etc. Es un análisis que se realiza comenzando por identificar e inventariar los diferentes documentos existentes y disponibles que contiene información relevante sobre el sujeto de la investigación en función del objeto de estudio, luego se procede a clasificar y seleccionar esos documentos de acuerdo con la relevancia de la información contenida en ellos y pertinente para la investigación... (Bernal 2016: 256)

b) Instrumentos

Los instrumentos son los medios materiales que emplea el investigador para recoger almacenar la información (...) por lo tanto se deben seleccionar coherentemente los instrumentos que se utilizaran en la variable independiente y en la dependiente. (Valderrama 2015: 195)

Guía de entrevista.

Para diseñar la guía de temas es necesario tomar en cuenta aspectos prácticos, éticos y teóricos (...) asimismo, debe tenerse en mente que la cantidad de preguntas está relacionada con la extensión que se busca en la entrevista. Se incluyen solo las preguntas o frases detonantes necesarias y se recomienda redactar varias formas de plantear la misma pregunta, para tenerlas como alternativa en caso de que no se entienda. (Hernández 2014: 407)

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

La justificación se refiere a las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio. (Bernal, 2010)

Miles de los trabajadores que trabajan en la ciudad de Lima mayormente son empleados a plazo fijo, es decir que la mayor cantidad de contratación modal surge en la capital debido a que existen muchas empresas privadas que predominan más. Es por eso que la investigación busca que se obtenga cierto equilibrio entre ambos sujetos de la materia en cuestión, es decir que el empleador no encuentre restricciones como el costo de contratación y la falta de productividad en la empresa, por otro lado el trabajador no se vea perjudicado y se respeten sus derechos.

La presente investigación desarrolla los siguientes puntos:

Justificación Teórica

Se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema de que se explica. A partir de esos enfoques, se espera avanzar en el conocimiento planteado o encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial. (Valderrama, 2013)

Corresponde analizar el sistema contratactual en el Perú, siendo los contratos modales como punto de partida para el análisis de la problemática que se está generando poniendo en peligro el derecho de la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

Justificación Metodológica

Para llegar a una justificación metodológica es necesario plantearse las siguientes preguntas: ¿La investigación puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos?, ¿contribuye a la definición de un concepto, variable o relación entre variables?, ¿pueden lograrse con ella mejoras en la forma de experimentar con una o más variables?, ¿sugiere cómo estudiar más adecuadamente una población? Con el fin de resolver la problemática. (Hernandez, 2014)

Este estudio busca analizar como es que los contratos modales de trabajo vulneran el derecho de estabilidad laboral por medio de la técnica de la entrevista el cual a través de una guía de entrevista busca dirigirse a los abogados especialistas en la materia de Derecho Laboral, con el fin de verificar si este hecho afecta diferentes aspectos sociales y llegar a una conclusión pertinente.

Justificación Práctica

La justificación práctica surge cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. (Bernal, 2010)

En la presente investigación se plantea los lineamientos para verificar cual es la protección que recibe el trabajador al momento de suscribir un contrato de trabajo modal, sabiendo que existe una incertidumbre en su estabilidad en el trabajo.

Justificación Legal

Se justifica legalmente una tesis cuando el investigador señala que hace su trabajo de tesis en cumplimiento de leyes existentes en un medio, puede ser de leyes generales como también de directivas más específicas en tanto son emanadas de entidades que establecen normas o directivas con las cuales se precisan lineamientos de acciones. (Tafur, R y Izaguirre, M 2016)

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral específicamente el Título II: De los Contratos sujetos a modalidad, los cuales señala los tres tipos de contratos modales, siendo: los contratos de naturaleza temporal, los contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicio específico. Asimismo con el estudio se analizará el Capítulo IV: De la Extinción que señala a los tipos de despido siendo el despido justificado, el despido nulo y el despido arbitrario respecto al derecho de la estabilidad laboral.

b) Importancia

Refiere que la importancia de la investigación científica es que nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente cerca de la solución de problemas, además, contribuye al progreso de la lectura crítica. (Ortiz y Bernal 2007)

La importancia de la realización de la presente investigación consiste en brindar nuevos aportes para la población jurídica, es decir la problemática de los contratos modales es una situación muy crítica que poco a poco va degenerando los derechos laborales del trabajador, siendo en este caso la estabilidad laboral.

c) Limitaciones

Una vez justificada la investigación, es necesario plantear las limitaciones dentro de las cuales se realizará, no todos los estudios tienen las mismas limitaciones ya que son distintos, pues cada investigación es particular. (Bernal, 2010)

En el estudio de investigación se presentan las siguientes limitaciones:

Limitación económica

Hasta el momento para realizar la investigación, no hubo recursos como el de adquirir libros originales que tratan sobre el tema, pero sin embargo se recurre a la biblioteca de la academia de la magistratura y biblioteca nacional para obtener información así como los libros en PDF obtenidos de internet.

Limitación de búsqueda de fuentes de información

Para la búsqueda de información de la investigación a realizar, se ha encontrado material bibliográfico ya que el tema en cuestión es muy solicitado, pero en cuanto a la búsqueda de las tesis con respecto al ámbito internacional se encontró asemejándose un poco a la problemática planteada mientras que en el ámbito nacional no hubo un total acceso puesto que por derechos de autor solo se podía apreciar el resumen.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Barreiro (2015) realizó una investigación en España, para obtener el doctorado en derecho del trabajo y la seguridad social titulado “LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL CAUSAL: ANALISIS Y PERSPECTIVAS” con el objeto de abordar la gran expansión que han desarrollado y la problemática asociada a los contratos temporales, como así también las posibles correcciones que pueden ensayarse en busca de un sistema contractual eficiente; la metodología consta de: 1- El método para realizar investigaciones jurídicas tomando como elementos de análisis la doctrina, la jurisprudencia y la legislación. 2- la tesis doctoral tiene una faceta monográfica la cual se divide en dos: la primera es el análisis detallado de las figuras contractuales temporales causales y en la segunda son las perspectivas de las mismas y conclusiones que se extraigan, además de que cuenta con 5 capítulos dedicados a la materia. Arribó la siguiente conclusión: La cultura empresarial de acudir a la temporalidad como herramienta de flexibilidad se asocia a que este formato contractual redunde en beneficios

económicos a corto plazo y aunque este aparente beneficio se torna contraproducente cuando estas relaciones contractuales se dilatan en el tiempo o cuando se estructura en torno a estos contratos la estrategia empresarial de contratación laboral, no es este argumento suficiente por sí solo para disuadir a los empresarios y redirigirlos hacia los contratos indefinidos. Por ello es necesario asociar a la temporalidad a un modelo económico de costos crecientes en el que el precio final de los contratos temporales se incrementa en relación al tiempo transcurrido.

Quiloango (2014) realizó una investigación en Ecuador, para obtener el título de abogado titulado “LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR, SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJADOR EN BASE A NUESTRA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE” con el objetivo de analizar las condiciones laborales reales que diariamente enfrentan la fuerza laboral ecuatoriana, partiendo del pilar fundamental para el desarrollo de una nación son sus trabajadores, es por ellos que se examina minuciosamente el principio de estabilidad laboral con el fin de establecer sus importancias, características y sus fundamentos jurídicos; la metodología consta: 1- tipos de investigación es el método analítico consiste en el análisis conciso de conceptos doctrinarios de tratadistas nacionales e internacionales, la investigación de campo trabajar en el lugar de los hechos se utilizo la encuesta. 2- Población: la investigación se realiza en el Canton Quito, provincia de Pichincha en la administración de justicia en materia laboral y Muestra: la investigación cuenta con 05 funcionarios de los juzgados de trabajo, 05 abogados en libre ejercicio, 20 estudiantes de derecho y 20 ciudadanos en general siendo un total de 50 personas de la localidad de pichincha. Asimismo concluyó que el contrato de trabajo, traducido como el convenio bilateral y la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; es decir, si el trabajador realiza sus funciones ininterrumpidamente a través del tiempo y el empleador le brinda su confianza, le paga su salario y le otorga las demás prestaciones sociales previstas en la ley, se van

creando las condiciones para que opere la estabilidad y por ende la continuidad en el empleo; además recomienda que el Ministerio de Relaciones Laborales extienda controles estrictos, no solo a grandes, medianas y pequeñas empresas, sino también a pequeños establecimientos o negocios particulares, para verificar que los derechos de los trabajadores no se encuentren violentados.

Antecedentes Nacionales

Bravo (2017) realizó una investigación en Perú, para obtener el grado académico de maestro en derecho del trabajo y de la seguridad social titulado “LOS CONTRATOS MODALES Y LA VULNERACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE: 2015-2016” con el objetivo que el estado como principal protector de los derechos laborales, genere mecanismos de fiscalización más rigurosos que permitan frenar el abusivo uso de este tipo de contratos, a través de órganos de control y los fallos emitidos por el órgano jurisdiccional que sirvan para una mejor interpretación legislativa; la metodología consta de: 1- El tipo y nivel de investigación es básica y aplicada, descriptiva y analítica, cualitativa y cuantitativa. 2- Diseño de contrastación de hipótesis se utiliza el método científico. 3- Población y Muestra: la población son los trabajadores de las entidades financieras cuya muestra son 222 personas. 4- Técnicas de recolección de datos utiliza el análisis documental, la observación, la entrevista y encuesta; - Los instrumentos para recolectar datos son la ficha, la guía de observación, la guía de entrevista y el cuestionario y para el procesamiento cuenta con el método de trabajo de campo y trabajo de gabinete. 5- Análisis estadísticos de los datos; arribó la siguiente conclusión: Se demuestra dentro de los factores que influyen la decisión de las entidades financieras en optar por contratación modal, es buscar la reducción de costos operativos y obtener mayor rentabilidad económica. Además recomendó: La Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque en el ejercicio de labores inspectoras contrastar lo establecido en los

documentos y lo que se desarrolla en las instalaciones laborales, a fin de observar si se presenta la desnaturalización de los contratos modales.

Carbajal (2015) realizó una investigación en Perú, para obtener el grado académico de magister en Derecho del trabajo y la seguridad social titulado “ESTABILIDAD LABORAL Y CONTRATOS TEMPORALES EN LAS ENTIDADES PUBLICAS DEL ESTADO – 2014” con el objetivo de abordar la cuestión atinente a la protección del trabajador frente a la estabilidad laboral y los contratos temporales y despido lesivo de sus derechos fundamentales; la metodología consta de: 1- El método es holístico, el tipo de investigación cualitativa, el nivel es descriptivo-explicativo. 2- la hipótesis son general y específica, las variables son independiente y dependiente, el diseño de la investigación es longitudinal por la relación causal. 3- Fuentes de investigación son: los archivos de Sentencias Judiciales y Constitucionales emitidas por la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional del Perú, la técnica para recolectar la información se hizo con la técnica del fichaje. 4- Cobertura de la investigación: - la población: es la totalidad de sentencias judiciales emitidas en última instancia por la Corte Suprema de Justicia como del Tribunal Constitucional, - la muestra es el muestreo al azar en el que se han recopilado 60 sentencias de ambos organismos, - la unidad de análisis son las sentencias judiciales y el instrumento para recolectar los datos e informaciones se utilizaron encuestas. Arribó la siguiente conclusión: Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, es que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa, el establecimiento de un sistema que garantice protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta. Asimismo recomendó: La duración del contrato de trabajo tiene que ver con la construcción de seguridad para el trabajador como presupuesto para el ejercicio de derechos de contenido constitucional. Esta seguridad en la duración de la relación laboral implica que la vigencia

del contrato de trabajo no puede estar librada a la discrecionalidad del empleador, sino a la existencia de causas objetivas y razonables.

2.2. Bases Legales

- Convenio 158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo 1982.

Fue dado por el Organismo Internacional de Trabajo.

Artículo 2 Inciso 3: Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente convenio.

- Constitución Política Del Perú.

Los derechos fundamentales de trabajo, se encuentran consagrados o estipulados en la constitución política de nuestro país, que abarca desde el artículo 22, el artículo 23 y el artículo 27 con el propósito de proteger a la parte más vulnerada, el trabajador, y también de las obligaciones de la parte dominante empleador. Así tenemos los artículos:

Art. 22.- Protección y fomento al empleo: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Art. 23.- El estado y el trabajo: (...) el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)

Art. 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

- **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Con respecto a los contratos modales de trabajo:

El Título II: De los Contratos Sujetos a Modalidad. Contiene lo siguiente:

Capítulo I: Del Ámbito de Aplicación:

Art. 53.- Contratos de trabajo bajo modalidad.

Art. 54.- Contratos temporales.

Art. 55.- Contratos Accidentales.

Art. 56.- Contratos de obra o servicio.

Capítulo II: Contratos de Naturaleza Temporal

Art. 57.- Contrato por inicio o incremento de actividad.

Art. 58.- Contrato por necesidades del mercado.

Art. 59.- Contrato por reconversión empresarial.

Capítulo III: Contratos de Naturaleza accidental.

Art. 60.- Contrato ocasional.

Art. 61.- Contrato de suplencia.

Art. 62.- Contrato de emergencia.

Capítulo IV: Contratos para obra o servicio

Art. 63.- Contrato para obra o servicio.

Art. 64.- Contrato Intermitente.

Art. 65.- Requisito Esencial

Art. 66.- Cómputo de beneficios sociales.

Art. 67.- Contrato de temporada.

Art. 68.- Requisitos esenciales.

Art. 69.- Derecho de preferencia de contratación

Art. 70.- Ejercicio del derecho de preferencia en la contratación.

Art. 71.- Aplicación extensiva.

Capítulo V: Requisitos formales para la validez de los contratos.

Art. 72 y 73.- Formalidades de los contratos sujetos a modalidad.

Capítulo VI: Normas Comunes.

Art 74.- Plazo máximo de la contratación.

Con respecto a la estabilidad laboral

Art. 23.- Causas Justas de Despido.

Art. 24.- Causas justas de despido relacionadas con la conducta del servidor.

Art. 25.- Falta Grave.

Art. 29.- Despido nulo.

Art. 31.- Procedimiento del despido.

Art. 34.- Despido Arbitrario o injustificado.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1 Contratos sujetos a modalidad

Los contratos modales de trabajo son de naturaleza determinada, creados con el fin de erradicar el desempleo que existía y existe en el Perú. Actualmente se han incrementado ocasionando beneficios empresariales y consecuencias negativas para los trabajadores vulnerados.

Avalos, O (2008) manifestó:

Los contratos sujetos a modalidad son aquellos acuerdos de voluntades celebrados de forma excepcional y que constan por escrito, en virtud de los cuales una persona denominada trabajador, presta sus servicios de manera subordinada en beneficio del empleador por cierto plazo (determinado o determinable), a efectos de satisfacer las necesidades empresariales que se sustentan en causas particulares, objetivas, razonables y concretas a cambio de una remuneración y de beneficios laborales. (p.22)

Los contratos de trabajo modal son considerados como contratos determinados puesto que se suscita cuando la labor desempeñada por el trabajador es de carácter temporal, sin embargo no hay un uso correcto de estos contratos, ya que el empresario simula fraudulentamente la contratación para traer consigo beneficios económicos y productivos. No

existe una buena aplicación conforme lo ha expresado la legislación laboral pertinente, el cual señala que estos contratos son temporales y deben de cumplir las formalidades establecidas siendo relevante el plazo correspondiente de cada una de ellas que no excederán los cinco años.

2.3.2 Aplicación de los Contratos Modales de Trabajo.

El artículo 53 de la legislación laboral pertinente, señala que los contratos modales de trabajo se celebrarán siempre que exista necesidad en el mercado o la mayor productividad de la empresa o cuando exista la naturaleza temporal o la naturaleza accidental de la obra o servicio que prestará el trabajador.

Sanguinetti, W. (2008) indicó:

... De este modo, lo que hace la norma es aludir a los incrementos de la producción y las variaciones de la demanda como eventos que ordinariamente se encuentran en la base del surgimiento de necesidades temporales de personal, a cubrir a través de contratos como los que en este título se regulan y no como situaciones capaces de justificar en cualquier caso la celebración de estos. (p.19)

El autor manifestó que la norma en cuestión alude es decir el artículo no explica de manera específica que significa cada termino que se encuentra allí como el caso de una necesidad del mercado o mayor productividad, tampoco para que situaciones o que contratos se pueden utilizar bajo esos conceptos. No hay una clara interpretación para los nueve contratos modales existentes, salvo en el caso de los contratos de trabajo intermitente o de temporada que si específica y aclara que pueden ser de naturaleza permanente.

2.3.3 Contratos de Naturaleza temporal

Los contratos de naturaleza temporal son contratos que el empleador utilizará siempre que exista la necesidad emergente en su empresa con el fin de contratar trabajadores que cubran estos servicios temporales.

Sanguinetti, W. (2008) indicó:

...La duda surge no solo a la diversidad y amplitud de las situaciones contempladas, sino también por la presencia entre estas de algunas que, al menos en una primera aproximación a sus alcances, resultan de una más que dudosa temporalidad. Así sucede con los denominados contratos de naturaleza temporal, el cual se agrupan todas aquellas modalidades cuya eventualidad no se derivaría de la naturaleza de las tareas a desarrollar (en principio, las comunes u ordinarias dentro de la empresa), sino del carácter transitorio con el que son requeridas.
(p.24)

Este tipo de contratación implica que el empleador utilizará cuando exista necesidad en el mercado y mayor productividad, surge este problema debido a la diversidad de contratos modales que en vez de garantizar una seguridad contractual existe incertidumbre en cuanto a la forma de contratación ya que si bien el artículo 53 señala en cierto modo la aplicación de estos contratos, sin embargo no explica de manera específica que se trata cada contrato en cuanto a su temporalidad.

2.3.3.2 Contrato por inicio o incremento de una nueva actividad.

Este contrato se utiliza cuando la empresa va a emprender una nueva actividad en el que necesitará personal nuevo para realizar nuevas tareas, es decir se va a lanzar una nueva actividad distinta a la que ya hace. Mientras que en el caso de un incremento de actividades derivadas de la demanda del mercado el personal ya

existente no se da basto para poder suplirla, el cual el empleador contratará más personal.

Gonzales, A. (2013) indicó:

...En otras palabras, la incertidumbre con que opera la vigencia de la nueva actividad de la empresa y/o el incremento de las actividades ya existentes conlleva a la eventualidad de que las actividades no se vean limitadas en el tiempo, lo que exigiría que la contratación laboral de los trabajadores para la atención de tales servicios de la empresa deba realizarse mediante un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, no debiendo cargarse al trabajador el riesgo del fracaso de las actividades empresariales que nacen con una intención de ser permanentes... (p.41)

Cuando una empresario se le ocurre innovar en el mercado es donde nace una nueva actividad empresarial y ahí es donde prueba suerte y empieza a contratar personal para suplir esa necesidad que si bien puede irle bien al principio pero que al final puede irse a la quiebra vulnerando los derechos laborales de los trabajadores que confiaron no solo en el empleador sino en la nueva actividad que tenía para quedarse. En el caso del incremento de una actividad empresarial ya existente debido a la demanda derivada de la exigencia del mercado, la empresa contratará más personas con el fin de suplir esa demanda, esta mayor productividad se da en un lapso de tiempo y cuando ya se suple esa necesidad es ahí que el empleador ya no necesitará ese personal que contrató dando por no renovar su contrato.

2.3.3.3 Contrato por necesidades del mercado.

El incremento coyuntural surge cuando existe una necesidad del mercado lo cual obliga a la empresa a contratar personal para abastecer la demanda generada en esa productividad ya existente.

Gonzales, A. (2013) indicó:

“En cuanto al plazo máximo de duración del contrato modal por necesidad de mercado, podría considerarse irrazonable debido a que el incremento de las actividades es netamente coyuntural. Sin embargo, el legislador optó por establecer un máximo de duración para esta modalidad de contratación laboral.” (p.43)

Cuando el autor se refiere a una actividad netamente coyuntural, es que la actividad productiva de la empresa se ve un poco afectada por la demanda surgida en el mercado, es decir si el empleador tiene 15 personas trabajando para empaquetar medicinas y debido a que esta medicina es muy solicitada en el mercado, el empleador ya no necesitará 15 personas sino unas cuantas más para suplir esa necesidad. Asimismo este contrato tiene como duración cinco años y que se va ir dando de la manera en que surja una variación temporal.

2.3.3.4 Contrato por reconversión empresarial.

El contrato por reconversión empresarial es utilizado cuando la empresa requiere de personal temporal para poder volver a reorganizarse en los procesos tecnológicos que no competen al mercado sino a las necesidades de la misma empresa en cuanto a su organización para su competitividad.

Sanguinetti, W. (2008) indicó:

...Admitiendo su celebración solo en los casos en que exista una verdadera reconversión, transformación o reestructuración empresarial (con la consiguiente reorganización de los procesos y métodos de producción y

trabajo antes vigentes), que introduzca innovaciones o cambios dotados de un nivel de incertidumbre superior al normal en cuanto a sus buenos resultados... es decir, deberá tratarse de una “reconversión del desarrollo” y no de una “reconversión de la crisis”, habilitará más bien para proceder a una reducción de personal. (p. 46)

Como lo ha manifestado el autor, el contrato de reconversión empresarial se da cuando se modifica, se sustituye o se amplía un proceso tecnológico de la empresa con el fin de que pueda desenvolverse en el mercado, sin embargo existe un problema en este tipo de contratación ya que la finalidad es contratar nuevo personal con el fin de que se pueda resolver la crisis empresarial existente lo cual hace que se genere incertidumbre ya que en vez hacer que la empresa pueda crear nuevos emprendimientos el fin es solucionar los líos de esta para que siga en el mercado y cuando logre su objetivo el personal que trabajó sea despedido.

2.3.4 Contratos de naturaleza accidental

Son contratos utilizados cuando existan factores en los cuales el empleador se ve obligado a buscar personal que cubra esa necesidad surgida de manera improvisada que pueda ser transitoria, por caso fortuito o fuerza mayor y suspenso en la relación laboral.

Sanguinetti, W. (2008) indicó:

...Desde esta perspectiva, es posible destacar que de los tres grupos en los que la ley clasifica a los contratos modales, es el que menores dudas suscita en torno a la adecuación del principio de causalidad que sustenta la contratación temporal y es que circunstancias tales como atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo,

sustituir a un trabajador cuyo vínculo laboral se encuentra en suspenso o cubrir necesidades provenientes del caso fortuito o fuerza mayor no son contratos que puedan derivarse de labores intrínsecamente permanentes. (p. 26)

Este tipo de contratos son realmente distintos a los de naturaleza temporal ya que en el primero surge la necesidad por motivos de producción en el mercado mientras que en el segundo son necesidades que el empleador no ha podido prever debido a que los motivos son transitorios, sustitutorios, de caso fortuito o de fuerza mayor, los contratos accidentales radican en el hecho de que son eventuales siendo que la misma situación surgida se encuentra relacionada y cumple con lo que establece el principio de causalidad en cuanto a la causa objetiva establecida legalmente, lo cual se puede decir que el empleador lo aplicaría adecuadamente en la realidad.

2.3.4.1 Contrato Ocasional

El contrato ocasional es una modalidad contractual que surge cuando existan actividades ocasionales en la empresa, es decir, que cubran necesidades transitorias pero que estas actividades no sean habituales de la empresa.

Gonzales, A. (2013) indicó:

Esta modalidad de contratación corresponde ser utilizada con la finalidad de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, siendo su duración de seis meses al año. Representa una modalidad que se justifica plenamente en la temporalidad. Lo que determina esta modalidad de contratación es la atención de actividades no habituales de la empresa. En este caso, la contratación no está fundada en circunstancias que implican una mayor demanda del mercado. (p. 45)

La actividad habitual que la empresa está acostumbrada a realizar, es aquel que surge debido a una necesidad transitoria, es decir que el ritmo de productividad no es normal y que por ende el empleador contratará trabajadores para que suplan esas necesidades que puedan faltar en diversos sectores. No se debe confundir un contrato ocasional con un contrato temporal ya que en el primero surge cuando la actividad se da por casualidad mientras que en el segundo es cuando se da un incremento del mercado.

2.3.4.3 Contratos de Suplencia

Son de naturaleza sustitutoria, es decir a falta de un trabajador permanente en la empresa, el empleador busca la forma de contratar a un trabajador que supla la actividad que el trabajador ausente realizaba con el fin de que la productividad no se debilite.

Gonzales, A. (2013) indicó:

...Estamos frente a una modalidad contractual que nos permite satisfacer dos intereses: por un lado, que el empleador puede contar con personal calificado ante la ausencia del trabajador permanente, y, por otro, permite que el trabajador reemplazado mantenga a su disposición el puesto que ocupaba. Vale decir, que mediante este contrato no se puede reemplazar a un trabajador eventual, asimismo debe recalarse que este contrato solo puede ser utilizado cuando se produzca la suspensión de la relación laboral. (p.46)

Este tipo de contratación, surge cuando el trabajador que es estable pasa por una situación que pone en suspenso su situación laboral así como su relación laboral con el empleador. De tal modo que este contratará a un trabajador que sea permanente para que ocupe el puesto, no se puede contratar a un trabajador externo debido a que no conoce el campo de la actividad de la empresa. El contrato termina cuando el trabajador suspendido haya regresado a su

puesto de trabajo, sin embargo hay situaciones en los que este no puede volver.

2.3.4.3 Contratos de emergencia.

Gonzales, A. (2013) indicó:

La empresa podrá contratar trabajadores que se dediquen a estas actividades siempre y cuando sean de naturaleza temporal; es decir, por el tiempo necesario para que la empresa sea devuelta a las mismas condiciones en la que se encontró antes de la ocurrencia del caso fortuito o de fuerza mayor que produjo el daño de la infraestructura de la propia empresa o en su sistema de producción. (p. 52)

Cuando una empresa entra en una crisis, el empleador se ve obligado a contratar trabajadores que realicen actividades con el fin de recuperar parte de lo que se perdió al momento de darse el daño en la empresa. Mientras no se haya restablecido las actividades de la empresa los trabajadores continuaran laborando, las actividades de esta se verán en peligro siempre que se hayan dado por fuerza mayor o caso fortuito.

2.3.5 Contratos para obra o servicio.

2.3.5.1 Contratos para obra determinada o servicio específico.

Sanguinetti, W. (2008) indicó:

“... Es decir el contrato objeto de comentario es temporal en la medida en que lo son la obra o el servicio al cual se vincula su ejecución. Este deberá poseer un alcance ocasional o transitorio, distinguible de la actividad permanente de la empresa, que debe ser atendida por trabajadores ligados a través de un contrato por tiempo indefinido.” (p.74)

Los contratos para obra determinada o servicio específicos son contratos en los cuales el trabajador prestará sus servicios para actividades habituales pero que estas tienen un tiempo determinado que solo terminará cuando la obra haya sido del todo realizada. Por lo tanto se puede decir que el empleador renovará el contrato hasta que haya cumplido el servicio, el empleador no puede determinar el término del contrato.

2.3.5.2 Contrato Intermitente.

Gonzales, A. (2013) indicó:

Mediante esta modalidad de contratación laboral se cubren necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas y podrá celebrarse sucesivamente con el mismo trabajador, quien tendrá derecho de preferencia en la contratación. De consignarse esta condición en el contrato primigenio su aplicación será automática, sin requerirse la celebración de un nuevo contrato o renovación. (p.55)

El trabajador que va a emplear bajo este tipo de contratación va a renovar contrato cada vez que la empresa en cierto tiempo realice la misma actividad, es decir, existen épocas donde la empresa puede realizar la misma actividad y

requiera el mismo personal que ha trabajado anteriormente, es por ello que se le denomina el derecho de preferencia en la contratación debido a que el trabajador tiene que dar aviso previamente al empleador para la renovación del contrato.

2.3.5.3 Contrato de temporada.

Sanguinetti, W. (2008) indicó:

“Surgen tres factores en el contrato de temporada: la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación, la naturaleza de las labores del trabajador y la duración de la temporada.” (p.90)

En el primer caso, la naturaleza de la actividad de la empresa no va de manera continua es decir que existen épocas donde el empleador tiene que contratar trabajadores con el fin de que se pueda abastecer productivamente, en el segundo caso que el trabajador debe tener un contrato determinado y puede volver a su centro de trabajo siempre que este pueda volver antes de los quince días de iniciarse la actividad, puede que este logre la permanencia en el trabajo, en el tercer caso la duración de la temporada es cuando existe un tiempo prolongado para su duración.

2.3.6 Principio de Causalidad

Avalos, O. (2010) afirmó:

El principio de causalidad determina que exista el elemento que justificó la contratación del trabajador, dicho de otro modo para que sea posible la contratación a plazo determinado o determinable debe existir una causa, la cual al desaparecer, da lugar a que dicha contratación temporal termine. Por otra parte

opera en dos momentos, en el primer momento sirve como la excusa que permitirá al empresario proceder a la contratación temporal lícita y en el segundo momento es la justificación precisa para extinguir legítimamente la relación laboral. (p.112)

El principio de causalidad se sustenta en la causa objetiva que es un requisito indispensable para todos los contratos modales de trabajo sea de cualquier tipo. Como lo ha manifestado el autor, la causa objetiva es considerada como una manifestación que tiene que ser bien planteada por la cual se está llevando la contratación a cargo del empleador hacia el empleado, si en caso se piensa desnaturalizar el contrato por simulación o fraude incurrida por el empleador sirve pues como una constancia o medio probatorio para determinar los hechos ante el juzgador que resolverá dicho conflicto.

Sanguinetti, W. (2007) señaló:

Es claro que el derecho al trabajo, consagrado por el primero de dichos preceptos ampara como se ha encargado de señalar la doctrina en más de una ocasión, no solo el derecho de acceder a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad, sino también a conservarlo mientras no existan circunstancias que no obstan a su continuidad. La garantía del derecho al trabajo exige, en virtud de ello imponer límites, tanto a las extinciones del vínculo laboral sin justa causa como al uso indiscriminado de los contratos de duración determinada. (p. 68)

Como lo ha manifestado el autor se entiende que el derecho al trabajo no solo implica la protección al trabajador frente al despido sin causa justa, sino también fortalecer los modos de contratación incentivando nuevos mecanismos en los cuales el empleador buscará para constituir adecuadamente el contrato de trabajo y asegurar al trabajador su permanencia en sus labores desempeñadas. A esto se refiere a la causa objetiva como el método o la forma que se encuentra vigente en la norma

para asegurar la estabilidad de entrada, es decir que el trabajador tenga conocimiento del contrato que está a punto de firmar y asimismo asegurarse de su permanencia en el trabajo.

2.3.7 Derecho de Estabilidad laboral

En el derecho de estabilidad laboral son la estabilidad de entrada aquella que dispone la constitución de los contratos de trabajo y la estabilidad de salida que desarrolla ampliamente lo que concierne al despido justificado.

Avalos, O. (2008) afirmó:

La estabilidad laboral supone el derecho del trabajador de tener la seguridad de que va a permanecer en el empleo definitivamente a menos que se produzca un hecho que haga imposible la subsistencia de la relación del trabajo. La estabilidad laboral se divide en la estabilidad de entrada que es la contratación a plazo indeterminado y la estabilidad de salida que se divide en: estabilidad absoluta, despido sin causa legítima que supone la reposición y la estabilidad relativa que supone el despido injustificado debe ser resarcido. (p.25)

Entonces el derecho de estabilidad laboral se divide en dos tipos: En el primero nos referimos a la estabilidad laboral de entrada que se refiere al acceso al trabajo mediante la contratación temporal o indeterminada; en el segundo nos referimos a la estabilidad laboral de salida, que cuenta con la estabilidad de salida absoluta refiriéndose a la reposición como medida de reparación en un despido nulo y la estabilidad relativa que implica que ante un despido arbitrario se indemnice económicamente al trabajador. Tener en cuenta que la problemática de los contratos modales de trabajo es debido a la imposición de la estabilidad absoluta por el Tribunal Constitucional.

2.3.8 La Estabilidad Absoluta.

La estabilidad absoluta impuesta mediante la sentencia del Tribunal Constitucional en el año 2001, lo cual implica que cuando se despida a un trabajador vulnerando los derechos fundamentales de trabajo se reponga a sus labores mediante la declaración del despido nulo.

Ferro, V. (2019) manifestó:

En ese sentido, y con base en los datos estadísticos expuestos, resulta posible concluir que en el Perú existe una creciente utilización de los contratos sujetos a modalidad. Por la vinculación que puede derivarse de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, que han resquebrajado el modelo de la estabilidad laboral relativa prevista en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la válvula de escape a la que ha recurrido los empresarios mediante el intensivo uso de estos contratos ya que es factible la desvinculación laboral al vencimiento del plazo acordado. (p.66)

En la estabilidad laboral absoluta, predomina la reposición como forma de reparación frente al despido del trabajador siempre y cuando se vulnere los derechos fundamentales de trabajo tales como la sindicalización, el trabajo, la maternidad, entre otros. El autor ha mencionado que la masiva contratación modal se debe a que la rigidez que existe en el derecho laboral en cuanto a los costos de la contratación y del despido que involucra el despido nulo, el despido arbitrario y otros que se encuentran en la legislación laboral.

2.3.8.1 Despido Nulo

Blancas, C. (2009) indicó:

La nulidad del despido, solo procede cuando se demuestra que el acto distintivo de la relación laboral obedece a motivos contrarios a los fundamentos mismos del orden jurídico, lo que establece una diferencia sustancial con el despido arbitrario, pues mientras que este se caracteriza por la ausencia de una

causa justa que lo sustente, aquel se define por la presencia de un motivo o causa que el ordenamiento jurídico como tal, por implicar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.(p. 326)

Un despido es nulo cuando se ha suscitado una de las causales establecidas en el artículo 29 de la legislación laboral pertinente, las cuales simplemente son cosas absurdas por las cuales no hay un buen pretexto en el que el empleador procede a despedir al trabajador. Como se advirtió, según lo que ha manifestado el autor Blancas Bustamante es que la diferencia radica en que el despido arbitrario si puede contar con la causa justificada mientras que en el despido nulo simplemente no existe motivo por el cual las causales establecidas en dicho artículo son eminentemente innecesarios y se aprecia claramente que se está vulnerando los derechos establecidos por la constitución del estado.

2.3.8.2 Despido Arbitrario

El despido arbitrario es una de las formas más voraces que surge contra los derechos laborales del trabajador, es decir no hay una causa justificada para proceder al despido, por ello se denomina que es arbitrario.

Toyama, J. (2009) señaló:

Para abordar la protección frente al despido arbitrario, debe considerarse que el artículo 27 de la constitución contiene un mandato al legislador para establecer protección frente al despido arbitrario (...) en efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. (p.110)

Lo que ha manifestado el autor, es cierto debido a que la constitución política no expresa claramente cuál es la protección que debe recibir el trabajador cuando ha sido despedido bajo esta modalidad. Es un mandato legislativo porque esta solamente dispuesto en la ley de las cuales hace mención al despido arbitrario pero no hay mucho que desear sobre la escasa especificación de la protección en caso se vulnere derechos laborales, cabe afirmar que tanto la constitución como las legislaciones laborales sufren de un vacío legal.

2.4. Definición de términos básicos

- **Aceptación:** La manifestación del consentimiento constituye el acto de aceptación, consiste en admitir la proposición hecha o el encargo conferido. (Cabanellas 1979)
- **Causa Objetiva:** Define el contenido del contratación modal, puesto que no existe un contrato sin la presencia de la causalidad; en el contexto de los contratos de trabajo modal, la causa adquiere mayor relevancia al tener que plasmarse fehacientemente en la realidad. (Quispe 2010)
- **Contrato de Trabajo:** Es el acuerdo de voluntades destinado a que una persona, denominada trabajador preste sus servicios personales a favor de otra, llamado empleador de forma subordinada. Se somete a las facultades empresariales que la ley reconoce al trabajador, a cambio de una remuneración. (Avalos 2008)
- **Derecho del Trabajo:** Se constituye como una herramienta destinada a proteger los derechos de los trabajadores, que se entiende correctamente como la parte más débil de la relación de trabajo. (Toyama 2017)
- **Desempleo:** Es la falta de empleo. Es la situación por la cual el individuo carece de un empleo y un salario, es la consecuencia de una serie de

medidas erradas por parte del estado, que en su mayoría afectan al sector empresarial y de manufactura. (Jaramillo 2017)

- **Estabilidad Laboral:** Es el derecho que tienen todos los trabajadores a conservar su empleo de manera indefinida, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas en la ley o que no acaezca en especialísimas circunstancias. (Concha 2014)
- **Empleador:** Dirige mediante órdenes e instrucciones la modalidad del trabajo, de acuerdo con los fines y objetivos propuestos por la empresa. Así como la posibilidad de sancionar al trabajador en caso incumpla sus obligaciones, corresponde también el pago de salarios. (Arévalo 2016)
- **Flexibilidad laboral:** Emprendida en las relaciones laborales, para hacer frente a la crisis; fenómeno que trata de adecuar las normas jurídicas positivas a la realidad socio-económica, constituyendo su orientación fundamental la creación de puestos de trabajo a fin de reducir la elevada tasa de desempleo. (De la rosa 2015).
- **Indemnización Laboral:** Se efectúa cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una causa justa que amerite la circunstancia, se le paga al trabajador un determinado monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios. (García 2010)
- **Trabajo:** Es una actividad tanto física como intelectual, realizada de manera dependiente o independiente bajo determinadas condiciones, pero ningún motivo se puede concebir la idea de trabajo sin asociarlo a las personas que lo realizan. (Toyama 2017)
- **Trabajador:** Es todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando

no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo.
(Cabanellas 1979)

CAPÍTULO III:

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas.

Entrevistado N° 1: Dr. Pablo Quiros Cubillas. Abogado especialista en la materia del derecho laboral.	
Pregunta N° 01	Respuesta

<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>No están aplicando adecuadamente porque generalmente los empresarios toman los contratos modales para aplicarlos en la empresa sin analizar previamente que exista la razón objetiva que justifica la contratación temporal. Hay un razonamiento generalizado en los empresarios que contratar bajo modalidad es más fácil la desvinculación, lo cual es un error.</p>
<p>Pregunta N° 02</p>	<p>Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>Este principio es la esencia de los contratos modales debido a que nuestra realidad laboral se basa en la presunción de la contratación indeterminada siendo los contratos modales la excepción por consiguiente la causalidad o causa objetiva de la contratación modal, es de vital importancia para el nacimiento del contrato modal.</p>
<p>Pregunta N° 03</p>	<p>Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>Vienen a ser la excepción en el ámbito de la contratación modal, es decir se debe recurrir a ellos únicamente cuando se presente la característica de la temporalidad, la cual debe ser no solo</p>

	<p>subjetiva sino demostrada objetivamente.</p>
Pregunta N° 4	Respuesta.
<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>Considero que sí, debido a que la estabilidad laboral absoluta lleva a nuestra realidad laboral a encuadrarla dentro de la rigidez laboral la misma que perjudica el derecho de contratación laboral y por ende a la estabilidad laboral.</p> <p>No debemos olvidar que nuestra realidad laboral nos muestra un más de 70% de informalidad lo que nos lleva concluir que las medidas laborales no están dirigidas hacia ellos sino que son de aplicación únicamente para el 30% de trabajadores de la actividad formal.</p>

<p>Entrevistado N° 02: Dra. Rosa Amelia Barreda Mazuelos. Abogada especialista en la materia del derecho laboral.</p>	
Pregunta N° 01	Respuesta

<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>No ¿Por qué?, en los últimos años nos encontramos con una realidad, en la que las empresas no respetan los condicionamientos propios de estos contratos, haciendo un uso indiscriminado de estos. Ello podría deberse a la dificultad que tienen para cumplir con los condicionantes establecidos para cada modalidad; a los supuestos de temporalidad no considerados en la norma; a las nuevas formas de contratación empresarial que responden a los cambios de los negocios; al amplio e innecesario número de modalidades de contratación; y al temor a la estabilidad, más aún con los diversos pronunciamientos del TC ante la figura de la aplicación restringida de la figura del despido arbitrario.</p>
<p>Pregunta N° 02</p>	<p>Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>El principio de causalidad define el contenido de la contratación modal, siendo el objeto del contrato un requisito insustituible, lo que motivó la contratación temporal. Entonces la causalidad o causa objetiva es la que justifica la contratación modal siendo los contratos temporales, los contratos accidentales y los contratos de temporada.</p>

Pregunta N° 03	Respuesta
<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>Por lo tanto, tal como se vienen analizando en las sentencias expedidas en el Poder Judicial y tal como lo ha señalado reiteradamente el TC en sus pronunciamientos jurisprudenciales, al celebrarse un contrato modal no resulta suficiente señalar genéricamente que se trata de cubrir una necesidad temporal por un número determinado de meses, sino que resulta imprescindible precisar las razones objetivas que sustentan esta contratación temporal.</p>
Pregunta N° 4	Respuesta
<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>No existe estabilidad laboral absoluta, Efectuado el análisis precedente resulta que las variables justificatorias de un despido son múltiples y abarcan casi la integridad de posibilidades concurrentes en una relación de trabajo. Será tal vez por esto que algunos estudiosos mencionan que: “algunos empleadores pierden procesos relacionados con despidos, solo porque no saben despedir”.</p>

<p align="center">Entrevistado N° 03 Abogada especialista en materia del derecho laboral.</p>	
Pregunta N° 01	Respuesta

<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>No, debido a que producto de ese tipo de contratación y a la mala elaboración del objeto del contrato que se desnaturaliza. En si tratan de cubrir una relación laboral a plazo indeterminado con la finalidad de que aducido el vencimiento del contrato puedan ser despedidos.</p>
<p>Pregunta N° 02</p>	<p>Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>La causa objetiva es un requisito imprescindible que tienen los contratos modales, pero sin embargo su modo de uso no es utilizado conforme lo establece la ley. Por eso es necesario que los trabajadores y empleadores conozcan sus derechos y obligaciones y que luego como consecuencia del incumplimiento o abuso por parte de estos, es que resultan luego conflictos judiciales.</p>
<p>Pregunta N° 03</p>	<p>Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>Por cuanto los contratos modales son, si bien es cierto una forma de celebrar un acto jurídico entre dos partes, se observa que en la actualidad estos son mal empleados, desconfigurando la esencia de un contrato modal en sí, puesto lo que actualmente se observa es que las entidades vulneren en este tipo de contratos, para no reconocer del</p>

	derecho de todo trabajador a un vínculo laboral de carácter indeterminado.
Pregunta N° 04	Respuesta
Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?	Nuestra constitución de 1993 pensaba una estabilidad relativa, no existe una estabilidad absoluta ya que se regula la protección de un despido mediante una indemnización. Considero que el trabajador se le debe dar una protección que mejor considero reposición y/o indemnización.

Entrevistado N° 04	
Abogada especialista en materia del derecho laboral.	
Pregunta N° 01	Respuesta

<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>No, en la práctica se evidencia un abuso de la contratación modal, pues se debe considerar que, la contratación modal debe responder de manera exclusiva y necesariamente a una causa objetiva que justifique su aplicación en desmedro de la contratación indeterminada.</p>
<p style="text-align: center;">Pregunta N° 02</p>	<p style="text-align: center;">Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>La causa objetiva, es el argumento central que justifica la contratación modal en nuestra legislación, pues la LPCL precisa puntualmente en qué supuestos corresponde aplicar todo cual tipo de contratación modal, Sin esta causa objetiva se entiende que el empleador ha podido servirse fraudulentamente de esta figura.</p>
<p style="text-align: center;">Pregunta N° 03</p>	<p style="text-align: center;">Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>Obstantemente, el principio laboral de continuidad de la relación de trabajo (el cual ha sido reconocido en nuestro sistema jurídico en forma expresa, salvo la desnaturalización). Permite que la contratación esté sujeta a una causa justa objetiva y no sujeta a la voluntad de las partes pues eso es civil.</p>

Pregunta N° 04	Respuesta
<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>La estabilidad relativa sabemos que, es usada a efectos de determinar cuan estable puede ser un trabajador. Ahora sabemos que la estabilidad laboral en sí, es un derecho de todo trabajador, por lo que ante la situación de un trabajador vulnerado es percibir una indemnización correspondiente.</p>

<p align="center">Entrevistado N° 05 Abogado especialista en materia del Derecho Laboral.</p>	
Pregunta N° 01	Respuesta

<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>No, lo utilizan de manera adecuada, ya que abusan de dicha normativa para contratar de manera descontrolada a trabajadores que no necesariamente realizan labores de carácter temporal, lo realizan con el fin de poder despedirlos en cualquier momento.</p>
<p>Pregunta N° 02</p>	<p>Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>Muy importante, porque la causa objetiva permite que se utilice de manera temporal y no permanente que deviene en fraude.</p> <p>La causa objetiva permite también que el trabajador conozca cual es la labor que estará realizando por un determinado tiempo.</p>
<p>Pregunta N° 03</p>	<p>Respuesta</p>
<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>Porque la tendencia constitucional es la protección del trabajo como fuente de desarrollo personal, familiar y social, cuya característica va de la mano con el tracto sucesivo propio de la contratación laboral.</p>
<p>Pregunta N° 04</p>	<p>Respuesta</p>

<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>Entiendo la estabilidad laboral de sólida como una manifestación de la libre voluntad del trabajador de poder renunciar o extinguir el vínculo laboral cuando así lo considere.</p>
--	--

Interpretación de la entrevista del entrevistado N° 1

Pregunta 1	Interpretación
<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>Los empresarios no utilizan de forma adecuada los contratos modales, debido a dos factores a la escasa interpretación de la norma o que a sabiendas de que están contratando mal saben que ellos van a ganar porque no todos los trabajadores despedidos van a optar por reclamar en la vía judicial.</p> <p>Cuando se realiza este tipo de contratación es imprescindible que el empleador sepa cuál es la razón por la que está contratando trabajadores, es decir justificar la temporalidad del contrato. Lo cual como dijo el doctor ellos no se percatan y simplemente abusan de la contratación modal con el único fin de desvincularse fácilmente.</p>
Pregunta 2	Interpretación
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>El principio de causalidad se sustenta en la causa objetiva del contrato modal, lo cual implica la razón de la temporalidad del contrato.</p> <p>Cuando dice, se presume la existencia de un contrato indeterminado se refiere a que sin la causa objetiva el contrato modal pierde su eficacia de ser temporal y por lo tanto viene a</p>

	desnaturalizarse siendo un contrato de trabajo como lo establece la ley.
Pregunta 3	Interpretación
Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?	<p>La característica jurídica que prevalece en una contratación modal es la temporalidad, es decir que el empleador o empresario va a contratar en esa modalidad solo cuando sea necesario y asimismo tiene que demostrar que realmente está cumpliendo con lo que estipula la propia norma.</p> <p>El empleador no debe prevalecer sus propios intereses poniendo en juego los derechos de los trabajadores.</p>
Pregunta 4	Interpretación
Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?	<p>La estabilidad laboral absoluta ha puesto en riesgo el derecho de la estabilidad laboral en cuanto a la reposición y es que la rigidez de las leyes laborales ha hecho que los empleadores tengan como opción por contratar temporalmente con el fin de evitar los costos laborales que la propia ley exige. La informalidad es y será una válvula de escape no solo para los derechos laborales sino para todos los</p>

	demás derechos ya que la rigidez de las propias normas hace que uno mismo se vuelva rebelde en cuanto al incumplimiento de estas.
--	---

Interpretación de la entrevista del entrevistado N° 02	
Pregunta 1	Interpretación
<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>El uso indiscriminado de los contratos modales se debe a la dificultad que tienen los empleadores o empresarios para interpretar la norma es decir que la legislación laboral establece ciertas condiciones para tipología contractual modal, lo cual es difícil saber que son cada uno de ellos y en qué momento aplicarlos. Tal como es el caso de los contratos de obra o servicio específico que no tienen una fecha límite sino que termina cuando la obra o servicio haya finalizado, por lo tanto mientras dure el contrato el trabajador puede renovarlo.</p>

	<p>El empleador siempre estará a la expectativa de los cambios normativos en lo que respecta al derecho laboral es por ello que con temor a la estabilidad laboral es que prefiere este tipo de contratación con el fin de evadir lo que realmente les corresponde.</p>
Pregunta 2	Interpretación
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>La causalidad es la definición de la contratación modal, que sustenta la causa objetiva establecida por ley. Esta es la que justifica por qué el trabajador está contratando temporalmente a un trabajador, para no devenir en fraude.</p>
Pregunta 3	Interpretación
<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>En una contratación modal hay dos puntos en los cuales un empleador tiene que sustentar para que pueda celebrar esta contratación. La primera es que exista una causa objetiva, que significa que el contrato modal es temporal y la segunda es la existencia de una razón objetiva es decir que al celebrarse un contrato modal es necesario que este pueda tener suficientes razones que justifiquen</p>

	que realmente se va a contratar trabajadores temporales.
Pregunta 4	Interpretación
Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?	No existe una estabilidad laboral absoluta por la razón que prima más es la estabilidad laboral relativa, ya que está consagrada en la constitución política. Debido a ello surge las interpretaciones como las del Tribunal Constitucional, que si bien no dice que está mal el tratamiento de una indemnización, es importante que los derechos del trabajador sean protegidos por ello la imposición de la reposición y no de la estabilidad laboral absoluta se da a favor del trabajador. Sin embargo el problema que surge es que los empleadores no tienen una clara interpretación de la norma, lo cual se aprecia en los procesos judiciales donde este no gana por no saber cómo demostrar y como aplico.

Interpretación de la entrevista del entrevistado N° 03

Pregunta 1	Interpretación
<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>No se aplican adecuadamente la contratación por contrato modal, debido a la mala elaboración del objeto del contrato, es decir que no se tiene en cuenta cual es la razón justificada para que se pueda contratar de esa manera.</p> <p>Se considera que existe un fraude, por la razón de que al no especificarse la causa objetiva y la razón objetiva es que el empleador utilizará este contrato para contratar temporalmente a trabajadores con el fin de evitar no solo los derechos laborales sino los beneficios que surgen a través de este.</p>
Pregunta 2	Interpretación
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>El artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, establece que la formalidad de los contratos modales implica la consignación expresa de la causa objetiva siendo la</p>

	<p>que justifica la contratación temporal del contrato.</p> <p>Sin embargo, el problema radica en que el empleador no siempre suele aplicar conforme lo establece la ley ya que la causa objetiva está considerada en favor al tiempo es decir el plazo de duración y no al trabajo o la razón del porque contrata trabajadores a plazo determinado.</p>
Pregunta 3	Interpretación
<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>El contrato modal no solamente suele aplicarse en el sector empresarial, sino también en algunas entidades del estado como el Poder Judicial, ya que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es aplicable por razones del propio gobierno de turno. Pero eso es un tema aparte.</p> <p>La problemática en cuestión es que la temporalidad característica principal de los contratos modales no es considerada por el empleador ya que su utilización fraudulenta genera inestabilidad en los derechos laborales del trabajador.</p>
Pregunta 4	Interpretación

<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>La constitución que actualmente rige, señala en su artículo 27 que se le debe dar una adecuada protección al trabajador, en sí la estabilidad laboral absoluta no existe debido a que la reposición es considerada como tratamiento legal frente al despido siendo el justificado el punto de partida por el cual el trabajador obtiene su derecho de estabilidad laboral.</p>
--	---

Interpretación de la entrevista del entrevistado N° 04

Pregunta 1	Interpretación
<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>La contratación modal siempre tiene que ser sustentada en una causa objetiva, es decir que estos contratos deben ser justificado de manera razonada en base a la temporalidad tanto del plazo de duración como del trabajo que va a realizar el trabajador, así como los servicios que la empresa realiza.</p> <p>Si no se tiene en cuenta este razonamiento no podremos afirmar que se celebró una contratación temporal.</p>
Pregunta 2	Interpretación
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>Existe una contratación fraudulenta siempre que el trabajador sustente que el contrato temporal no se haya efectuado en base a una causa objetiva establecida en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral.</p>
Pregunta 3	Interpretación

<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>Que la contratación modal se sustenta en el principio de continuidad el cual significa que el trabajador debe continuar en el lugar de su trabajo. La causa objetiva o causalidad es la justificación del nacimiento del contrato modal puesto que en un contrato civil es diferente ya que implica que las dos partes manifiesten su voluntad.</p>
<p style="text-align: center;">Pregunta 4</p>	<p style="text-align: center;">Interpretación</p>
<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>Como la estabilidad laboral relativa es la que predomina en la constitución, entonces se dice que para algún derecho vulnerado del trabajador se debe resarcir de forma indemnizatoria.</p>

Interpretación de la entrevista del entrevistado N° 05

Pregunta 1	Interpretación
<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>El abuso indiscriminado de la normativa que respecta a la contratación modal por parte del empleador hace que se vulneren los derechos del trabajador y que al no interpretarse de manera correcta es donde vienen los problemas como es el caso del despido.</p> <p>El fin de estos contratos por parte de los empresarios es no costear un trabajador permanente sino que es considerado como una mano de obra barata ya que al ser temporal implica entonces que solo se le reconozca derechos laborales limitados.</p>
Pregunta 2	Interpretación
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>La causalidad o causa objetiva que se fundamentan en el principio de causalidad, permite que el contrato sea netamente temporal teniendo en cuenta el tiempo que el trabajador va a durar en un centro de trabajo.</p>
Pregunta 3	Interpretación

<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>El tracto sucesivo laboral implica la renovación o la continuidad del trabajador hasta que culmine el servicio o la obra que se encontraba realizando para tal empresa.</p> <p>En el caso de los contratos por obra o servicio específico el plazo del término no es exacto porque solamente terminará cuando se haya cumplido con totalidad el servicio o la obra por el cual se le asignó al trabajador.</p>
<p>Pregunta 4</p>	<p>Interpretación</p>
<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>La estabilidad laboral debe de considerarse como un derecho sólido donde se proteja realmente los derechos de los trabajadores sin perjudicarlos.</p> <p>Debe ser el mismo trabajador el que opte por extinguir su contrato o quedarse. Asimismo el empleador debe considerar el trabajo de sus empleados con el fin de que ellos puedan quedarse.</p>

Interpretación General de las Entrevistas	
Pregunta 1	Interpretación General
<p>Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>De todas las entrevistas realizadas se interpreta que la problemática en cuestión sobre los contratos modales, en sí deriva de la mala interpretación o interpretación errónea que se le da a la norma siendo que como este tipo de contratación se sustenta en una causa objetiva, entonces el empleador no sabe qué es una causa objetiva, por lo que ellos interpretan como el plazo o el trabajo que van a realizar los empleados de manera temporal, no siendo eso la relevancia que todo contrato modal de trabajo debe de tener.</p>
Pregunta 2	Interpretación General
<p>Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p>	<p>El principio de causalidad es aquel principio que determina la causalidad del contrato modal siendo la causa objetiva el motivo por el cual nacerá esta contratación, si no se aplica adecuadamente podremos tener problemas que perjudican en sí al trabajador.</p>
Pregunta 3	Interpretación General

<p>Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?</p>	<p>La característica que prima es la temporalidad del contrato, hablar de temporalidad del contrato modal no solo es hablar de una causa objetiva que lo sustente sino de que el empleador cuando contrate a un trabajador temporalmente debe tener una razón válida para demostrar que el contrato modal es totalmente válido.</p> <p>Es decir un contrato modal debe tener dos cosas: la causa objetiva y una razón objetiva para que se celebre adecuadamente.</p>
<p>Pregunta 4</p>	<p>Interpretación General</p>
<p>Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?</p>	<p>La estabilidad absoluta, no se debería denominar de ese modo ya que la estabilidad que predomina en nuestro régimen jurídico laboral es la estabilidad relativa que significa indemnizar por despido arbitrario, la estabilidad laboral absoluta no existe, pero como es un régimen antiguo y se aplicaba la reposición muchos creen que existen dos tipos de estabilidad, lo cual no es cierto ya que el problema es por la aplicación deficiente del despido por parte del empleador hacia el trabajador.</p>

3.2. Discusión de Resultados

Primera

Respecto a la categoría principal contratos modales de trabajo y estabilidad laboral, se encontraron los siguientes resultados el empleador no sabe qué es una causa objetiva, por lo que ellos interpretan como el plazo o el trabajo que van a realizar los empleados de manera temporal, no siendo eso la relevancia que todo contrato modal de trabajo debe de tener, en contrastación a ello citamos a Bravo (2017) realizó una investigación en Perú, para obtener el grado académico de maestro en derecho del trabajo y de la seguridad social titulado “Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región Lambayeque: 2015-2016” arribó la siguiente conclusión: Se demuestra dentro de los factores que influyen la decisión de las entidades financieras en optar por contratación modal, es buscar la reducción de costos operativos y obtener mayor rentabilidad económica. Además recomendó: La Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque en el ejercicio de labores inspectoras contrastar lo establecido en los documentos y lo que se desarrolla en las instalaciones laborales, a fin de observar si se presenta la desnaturalización de los contratos modales.

Segunda

Respecto a la primera subcategoría principio de causalidad, se encontraron los siguientes resultados, determina la causalidad del contrato modal siendo la causa objetiva el motivo por el cual nacerá esta contratación, si no se aplica adecuadamente podremos tener problemas que perjudican en sí al trabajador, Quiloango (2014) realizó una investigación en Ecuador, para obtener el título de abogado titulado “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra constitución de la república y el código de trabajo vigente”, concluyó que el contrato de trabajo, traducido como el convenio bilateral y la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; es decir, si el trabajador realiza sus funciones ininterrumpidamente a través del tiempo y el empleador le brinda su confianza, le paga su salario y le otorga las

demás prestaciones sociales previstas en la ley, se van creando las condiciones para que opere la estabilidad y por ende la continuidad en el empleo; además recomendó que el Ministerio de Relaciones Laborales extienda controles estrictos, no solo a grandes, medianas y pequeñas empresas, sino también a pequeños establecimientos o negocios particulares, para verificar que los derechos de los trabajadores no se encuentren violentados.

Tercera

Respecto a la segunda subcategoría característica jurídica, se encontraron los siguientes resultados, la característica que prima es la temporalidad del contrato, el empleador cuando contrate a un trabajador temporalmente debe tener una razón justificada para demostrar que el contrato modal es totalmente válido, en comparación a ello citamos a Barreiro (2015) realizó una investigación en España, para obtener el doctorado en derecho del trabajo y la seguridad social titulado “La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas” arribó la siguiente conclusión: La cultura empresarial de acudir a la temporalidad como herramienta de flexibilidad se asocia a que este formato contractual redunde en beneficios económicos a corto plazo y aunque este aparente beneficio se torna contraproducente cuando estas relaciones contractuales se dilatan en el tiempo o cuando se estructura en torno a estos contratos la estrategia empresarial de contratación laboral, no es este argumento suficiente por sí solo para disuadir a los empresarios y redirigirlos hacia los contratos indefinidos. Por ello es necesario asociar a la temporalidad a un modelo económico de costos crecientes en el que el precio final de los contratos temporales se incrementa en relación al tiempo transcurrido.

Cuarta

Respecto a la tercera subcategoría estabilidad laboral absoluta, se encontraron los siguientes resultados, la estabilidad laboral absoluta no

existe, pero como es un régimen antiguo y se aplicaba la reposición muchos creen que existen dos tipos de estabilidad, lo cual no es cierto ya que el problema es por la aplicación deficiente del despido por parte del empleador hacia el trabajador, Carbajal (2015) realizó una investigación en Perú, para obtener el grado académico de magister en Derecho del trabajo y la seguridad social titulado “Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado – 2014” arribó la siguiente conclusión: Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, es que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa, el establecimiento de un sistema que garantice protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta. Asimismo recomendó: la duración del contrato de trabajo tiene que ver con la construcción de seguridad para el trabajador como presupuesto para el ejercicio de derechos de contenido constitucional. Esta seguridad en la duración de la relación laboral implica que la vigencia del contrato de trabajo no puede estar librada a la discrecionalidad del empleador, sino a la existencia de causas objetivas y razonables.

3.3. Conclusiones

Primera

La interpretación errónea que los empleadores le dan a la norma con respecto a los contratos modales sustentada en una causa objetiva, se

aprecia en el momento de la aplicación contractual que realizará para contratar un trabajador, lo cual no prevé que es en sí una causa objetiva, su raciocinio equivocado radica en el hecho de que como es temporal prevalece más sus necesidades.

Segunda

El principio de causalidad es el principio laboral donde se determinará la causa objetiva en los contratos modales de trabajo, es un requisito imprescindible para que estos contratos adquieran validez plena si no se cumple con este requisito el contrato modal se considera un contrato fraudulento que nace con el hecho de que el trabajador que es temporal está laborando en la empresa para labores que son permanentes.

Tercera

La temporalidad del contrato modal de trabajo es una característica jurídica relevante que deben de tener, además de la causa objetiva, debe existir una razón objetiva que sumados dan como resultado la temporalidad el cual el empleador en su raciocinio lo aplica de manera errónea ya que al momento de contratar no especifica por qué el trabajador suscribirá tal contrato.

Cuarta

En nuestro régimen jurídico laboral lo que prima es la estabilidad laboral relativa que significa indemnizar por despido arbitrario, la estabilidad laboral absoluta no existe, por lo que está considerado que la reposición es más bien una medida de protección para los derechos del trabajador que la constitución no ha velado, el empleador es el que ha ocasionado el problema en cuestión.

3.4. Recomendaciones

Primera

Recomendamos para poder prevenir o paralizar los problemas contractuales en el derecho laboral, es importante que el Congreso de la República a través de la comisión de trabajo implemente el código laboral donde se irán ordenando las legislaciones del sector privado y también del sector público en el que existan parámetros que tanto el empleador como el trabajador deberán respetar.

Segunda

El Ministerio de Trabajo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, deberá cumplir su rol de fiscalizador en todos los contratos de trabajo tanto los de duración determinada como los de duración indeterminada que suscriban los trabajadores, así como implementar una sanción a los empleadores que no cumplan con las disposiciones legales vigentes.

Tercera

Con la finalidad de que todos los trabajadores puedan absolver las dudas generadas por medio de un conflicto laboral que tenga con su empleador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo debe de implementar el servicio de asesoría legal gratuito para asesorar al trabajador el derecho en el que se ha visto perjudicado y así pueda desenvolverse y actuar frente a estas situaciones laborales que se le puedan presentar durante su permanencia.

Cuarta

Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implemente charlas de actualización normativa para todos los empleadores o empresarios con el fin de explicar detalladamente en qué consisten los contratos laborales, la legislación laboral, el tema del despido, entre otros. Para evitar la desinformación y sobre carga procesal.

3.5. Fuentes de Información

- Avalos, O. (2008). *Contratos de trabajo temporal: un estudio practico sobre los contratos sujetos a modalidad*, Perú: Editora Jurídica Grijley.
- Avalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la corte suprema de justicia de la república y del tribunal constitucional*, Perú: Jurista Editores.
- Barreiro, M. (2015). *La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas*. Tesis Doctoral publicada, Universidad de Valencia, Madrid.
- Carbajal, E. (2015) *Estabilidad laboral y contratos temporales en entidades públicas del estado - 2014*. Tesis de maestria publicada, Universidad de Huanuco, Huanuco.
- Carhuatocto, H. (2010). *El fraude y la simulación en la contratación laboral*, Perú: Editora Jurídica Grijley.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*, Perú: Fondo editorial de la PUCP.
- García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico – jurisprudencial*, Perú: Gaceta jurídica
- Gomez, F. (2009). *Derecho del trabajo.Relaciones individuales de trabajo (3°Ed)*, Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales, L. (2013). *Modalidades de contratación laboral*, Perú: Gaceta Jurídica.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación (6° Ed.)*, México: Mcgraw-Hill / interamericana editores, s.a

- Sanguinetti, W. (2007). *Derecho constitucional de trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional*, Perú; Gaceta Jurídica S.A
- Sanguinetti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada* (2ª. Ed.), Perú: Gaceta Jurídica.
- Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social. (2008). *Trabajo y seguridad social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Perú: Editora jurídica GRIJLEY S.A.
- Toyama, J. (2017). *Problemática de los contratos de trabajo modal. Como esta resolviendo el tc y la corte suprema*, Perú: Gaceta Jurídica.
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra constitución de la república y el código del trabajo vigente*. Tesis de titulación publicado, Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para una tesis exitosa* (4° Ed.), Lima: Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad San Martín de Porres.
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. Villagómez, A. (2014) *Metodología de la investigación. Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (4° Ed.), Lima: Ediciones de la U.

Anexos

Anexo: 1 Matriz de Consistencia

Anexo: 2 Instrumento, guía de entrevista

Anexo: 3 Validación de experto

Anexo: 4 Anteproyecto de Ley

Anexo1: Matriz de Consistencia

Título: Los contratos modales de trabajo frente al derecho de estabilidad laboral en Lima – 2018

Autor (a): Carla Julissa Fretel Mejía.

Problema	Objetivo	Supuesto	Categorías/ Sub categorías	Metodología
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿De qué manera los contratos modales de trabajo vulneran el derecho de estabilidad laboral en lima 2018?</p> <p><u>Problema Específico</u></p> <p>d) ¿Cuál es la importancia del principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?</p> <p>e) ¿Cuál es la característica jurídica de los contratos modales de trabajo?</p> <p>f) ¿De qué manera se restringe la estabilidad laboral absoluta en las contrataciones privadas?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Analizar de qué manera los contratos modales de trabajo vulnera el derecho de estabilidad laboral en lima 2018.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>a) Explicar cuál es la importancia del principio de causalidad en los contratos modales de trabajo.</p> <p>b) Describir cual es la característica jurídica de los contratos modales de trabajo.</p> <p>c) Analizar de qué manera se restringe la estabilidad laboral absoluta en las contrataciones privadas.</p>	<p>Los contratos modales de trabajo vulneran desde el punto de vista legal el derecho de la estabilidad laboral en las empresas del sector privado del Perú.</p>	<p><u>Categorías</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratos modales de trabajo. - Derecho de estabilidad laboral <p><u>Sub categorías</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio de causalidad. - Característica Jurídica. - Estabilidad laboral absoluta. 	<p>Tipo: Básico.</p> <p>Enfoque: Cualitativo.</p> <p>Nivel: Descriptiva.</p> <p>Diseño: Teoría fundamentada.</p> <p>Método: Inductivo.</p> <p>Población: 20 Abogados del Ministerio de Trabajo.</p> <p>Muestra: 5 abogados especialistas en derecho laboral.</p> <p>Técnica: Entrevista.</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista.</p>

--	--	--	--	--

Anexo 2



GUIA DE ENTREVISTA

“LOS CONTRATOS MODALES DE TRABAJO FRENTE AL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LIMA – 2018”

1. Considera usted ¿Qué actualmente los empresarios aplican adecuadamente los contratos modales de trabajo, tal y como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al derecho de estabilidad laboral?

Respuesta:

2. Para usted, ¿Cuál es la importancia que tiene el principio de causalidad en los contratos modales de trabajo?

Respuesta:

3. Para usted, ¿Cuál es la característica jurídica que tienen los contratos modales de trabajo respecto a nuestra legislación laboral actual?

Respuesta:

4. Cree usted, ¿Qué la aplicación de la estabilidad laboral absoluta afecta el derecho de estabilidad laboral?

Respuesta:

Anexo 3: Validación de Experto



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Quiroz Rosas Juan Humberto
 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Guía de entrevista
 1.4 Autor del instrumento: CARLA DULCESA FRETE I. MESA
 1.5 Título de la Investigación: Los contratos modales de Trabajo Frente al Derecho de esta B.P.P. de laboral en Lima 2018

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				/
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				/
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				/
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				/
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				/
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				/
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				/
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				/
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Viable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% //

LUGAR Y FECHA: Lima, 1 agosto 2018 //


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI ..09458935.....Teléfono...944640689

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA
I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: Mendoza, Amilcema, Walter
 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Guía de Entrevista
 1.4 Autor del instrumento: Carla Dávila F. Uhl Mija
 1.5 Título de la Investigación: S.L.C. Contratos modales de trabajo Fumé al derecho de
libertad laboral en Lima 2018

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
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: VIABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% //

LUGAR Y FECHA: LIMA, 01 Agosto 2018 //


 FIRMA DEL EXPERTO, INFORMANTE
 DNI 07648101 Teléfono 994814406

Anexo 4:

ANTEPROYECTO DE LEY

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Anteproyecto de ley que modifica el artículo 53 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La Bachiller en Derecho Carla Julissa Fretel Mejía, en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente anteproyecto de ley que modifica el artículo 53 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

I. Exposición de Motivos.

Antecedentes

Lo que hace la norma es aludir a los incrementos de la producción y las variaciones de la demanda como eventos que ordinariamente se encuentran en la base del surgimiento de necesidades temporales de personal, a cubrir a través de contratos como los que en este título se regulan y no como situaciones capaces de justificar en cualquier caso la celebración de estos. Sanguinetti, W. (2008).

El legislador, ha considerado lineamientos para establecer la celebración de los contratos sujetos a modalidad siendo el plazo de duración y la labor de la empresa a realizar. Los contratos modales se encuentran en el título II: sobre los contratos sujetos a modalidad del Texto Único Ordenado Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728, el cual establece que son tres tipos de contratos que son: Los contratos de naturaleza

temporal se encuentra el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, el contrato por necesidades de mercado y el contrato por reconversiones empresarial; los contratos de naturaleza accidental son el contrato ocasional, el contrato de suplencia y el contrato de emergencia; finalmente los contratos de obra o servicio en el cual se encuentran los contratos de obra o servicio específico, el contrato intermitente y el contrato de temporada.

El artículo 53 establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así cuando lo haya exigido la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ejecutará, a excepción de los contratos intermitentes o de temporada que pueden ser permanentes.

El artículo mencionado señala que son los contratos sujetos a modalidad, pero en sí no señala en que consiste esa tipología contractual que le ha dado a los contratos modales y en qué momento se utilizará cada uno, si bien cada contrato ya está tipificado en cada artículo como lo es contrato por necesidades del mercado ubicado en el artículo 58 que su objeto de celebración es cuando exista necesidades coyunturales producidos por exigencias de la demanda del mercado, pero esto no es lo único que bastaría para sustentar que son los contratos modales.

Problemática Actual

La contratación modal sigue siendo tendencia a nivel nacional tanto en lima metropolitana como en las regiones del país y es que cada 10 peruanos 8 trabajan por contrato a plazo fijo o modal y solo dos han adquirido un puesto permanente en su empresa lo cual es alarmante y preocupante porque conlleva también a la informalidad. Esta situación al principio fue materia de debates y conversaciones en el que surgieron proyectos donde establecían solucionar y fiscalizar los contratos modales que suscribían los trabajadores tal como es el protocolo N° 03-2016- SUNAFIL / INII para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en adelante SUNAFIL, por la Resolución de superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL aprobado en el año 2016 el cual

señala que esta entidad adherida al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo iba a fiscalizar todos los contratos sujetos a modalidad que suscriban todos los trabajadores con sus empleadores poniendo un alto a la masiva contratación modal señalando así que el artículo 25 numeral 25.5 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo se considera una infracción muy grave en materia de relaciones laborales con respecto a una contratación determinada siempre que se use de manera fraudulenta, sin embargo aún no se aprecia si realizaron la fiscalización.

Justificación.

El presente proyecto se justifica en razón del Texto Único Ordenado Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728 como se encuentra establecido en su marco normativo, el Título II: De los Contratos sujetos a modalidad en el Capítulo I: Del Ámbito de Aplicación, artículo 53 contratos de trabajo bajo modalidad: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

En este artículo se entiende que el legislador ha implementado la creación de los contratos sujetos a modalidad con el fin de erradicar el desempleo y masificar la productividad causando un mayor dinamismo económico, el cual se refleja en la reducción de la pobreza y el crecimiento económico del país así como la mayor productividad de un determinado sector.

Análisis

Los contratos modales de trabajo se sustentan en el principio de causalidad siendo que para la celebración de estos contratos debe de contar con la causa objetiva establecida es decir, debe encontrarse justificada la razón por el cual un trabajador es contratado temporalmente sin un contrato modal no tiene este requisito fundamental se considera que el empleador ha devenido en fraude lo cual se desnaturaliza el contrato por uno indeterminado.

El artículo 72 sobre las formalidades de los contratos bajo modalidad señala: los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

La formalidad de un contrato modal implica tres requisitos, los cuales son que debe necesariamente constar por escrito, que debe consignarse de forma expresa su duración esto es el plazo de duración establecida legalmente para cada contrato y lo más importante la causa objetiva que determina la razón objetiva por el cual nace la característica jurídica de la temporalidad del contrato. Entonces una causa objetiva derivada del principio de causalidad es la razón por el cual implica la temporalidad del trabajo y no solo es el plazo de duración sino que a esto debe de sumarse si el empleo que se realizará es netamente temporal.

El artículo 22 de la constitución política sobre la protección y fomento del empleo señala: el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Si bien el estado considera que el trabajo es un derecho fundamental para todos sin embargo cuando menciona que es base del bienestar social y medio de realización de la persona en sí puede ser cierto como no porque con la implementación de la contratación modal, el trabajador se ve inseguro por la incertidumbre de que en algún momento ese contrato va a fenecer.

El artículo 23 del mismo sobre el estado y el trabajo, en el segundo párrafo señala: El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Un trabajador no se encuentra obligado a permanecer por siempre en un puesto de trabajo sino que cuando uno suscribe un contrato como en este caso es temporal es necesario saber el motivo real por que suscribe, es de ahí que vulnera los derechos fundamentales de trabajo como el despido sin

haber terminado el servicio establecido en el contrato y el hecho de que existan mucho casos judiciales donde se reclama la desnaturalización por un contrato indeterminado por fraude contractual.

II. Análisis costo beneficio.

Esta propuesta no generará ningún tipo de costo económico al estado peruano, todo lo contrario, contribuirá a mejorar la contratación privada en las empresas siendo que los beneficiados sean las dos partes en la relación laboral como son el empleador y el trabajador.

III. Impacto de la vigencia de la tipificación del tipo penal en la legislación nacional.

A partir de la modificación del artículo 53 de la presente ley, se pretende lograr la fácil comprensión de los empleadores para el momento de la aplicación contractual.

IV. Fórmula Legal.

Artículo 1°.- Modifíquese el artículo 53 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los siguientes términos:

Artículo 2°.- Formula legal:

Artículo Actual:

Artículo 53.- Contratos de trabajo bajo modalidad.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse 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 ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo Modificado:

Artículo 53.- Contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad son:

- A)** De naturaleza temporal, cuando por necesidades emergentes en la actividad empresarial se deriven de la demanda o exigencias del mercado.

- B)** De naturaleza accidental, cuando por factores derivados en una razón transitoria, se contrata personal con el fin de suplir una necesidad existente.

- C)** Por obra o servicio específico, cuando existan actividades habituales que tengan un tiempo determinado que culmine siempre y cuando la obra haya sido del todo realizada.

Lima, 13 de Julio del 2021.