



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS DE
TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO A
LOS DERECHOS LABORALES LIMA, 2016**

PRESENTADO POR:

Bach. ALEX ESMUNDO, GIL GUTIERREZ

ASESOR TEMATICO: Dr. Pablo Daniel Quiros Cubillas

ASESOR METODOLOGICO: Mg. Victor Daniel Hjar Hernandez

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERU

2017



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS N° 035-T- 2017-OIYPS-FDYCP-UAP

Visto, el Oficio N° 108-2017-OGYT-FDYCP-UAP, de fecha 07.07.2017 de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final de trabajo de Investigación presentado por el bachiller **ALEX ESMUNDO GIL GUTIÉRREZ**, a fin que se declare expedito para sustentar la tesis titulada **"NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES LIMA, 2016"**

CONSIDERANDO

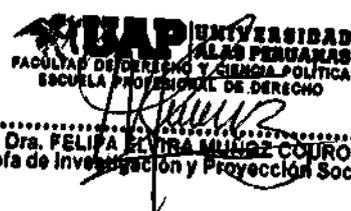
Que, las disposiciones normativas relacionadas con las funciones de la Oficina de Investigación de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, comprenden el Reglamento de Investigación Científica aprobado por Resolución N° 904-2000 de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

Que, de la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe del asesor metodólogo Mg. Víctor Daniel Hjar Hernández, de fecha 04 de julio de 2017, y el informe del asesor temático Dr. Pablo Daniel Quirós Cubillas, de fecha 06 de julio de 2017, informes que señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

DICTAMEN

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido del bachiller **ALEX ESMUNDO GIL GUTIÉRREZ**, esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada **"NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES LIMA, 2016"**debiendo el interesado continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 07 de julio de 2017


.....
Dra. FELIPA ECHEVARRÍA MUÑOZ COURO
Jefa de Investigación y Proyección Social

INFORME N° 004-PDQC-T-2017

AL : Dr. Ricardo Alfredo Díaz Bazán Ph.d
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Dr. Pablo Daniel Quirós Cubillas
Docente Asesor Temático
Código N° 003909

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1485-2017-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : GIL GUTIÉRREZ, ALEX ESMUNDO
Título: "NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES, LIMA, 2016"

FECHA : 06 de julio de 2017

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las normas del APA.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación considero que está plenamente ligado al problema planteado en la tesis, por lo que guarda coherencia con la investigación.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

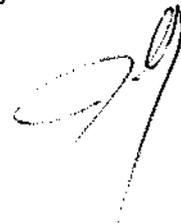
– Descripción de la realidad problemática

El autor parte de observar en la realidad la naturaleza jurídica de los contratos a tiempo determinado y los derechos laborales.

Señala que se ha observado que en el Perú existen 40 regímenes laborales entre el sector público y privado y como consecuencia esto no permite una correcta aplicación de las normas laborales

Justificación e importancia de la investigación

El autor señala que existen diferentes motivos por los cuales se elaboró este tema, porque como vemos a diario existe abuso en diversos tipos de contrato, muchas empresas cometen abusos restringiendo



derechos laborales que corresponde a los trabajadores, quienes al parecer desconocen de la existencia de leyes que los ampara.

En resumen la sociedad será la principal beneficiada con estos planes o mecanismos de mejoramiento de la contratación laboral.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

– Antecedente de la Investigación

En el trabajo se observa que existen otras investigaciones realizadas por Palomino (2016); Condezo (2012) y Romero (2009)

– Bases Teóricas

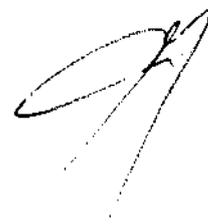
La investigación sienta sus bases teóricas en los siguientes: 1.- Naturaleza jurídica del contrato 2.- El contrato de trabajo. 3.- Los contratos de trabajo y su distinción con los contratos vecinos. 4.- Contrato de locación de servicios. 5.- Contrato de locación de obra. 6.- Contrato de mandato. 7.- Contrato típico y atípico.

– Bases Legales

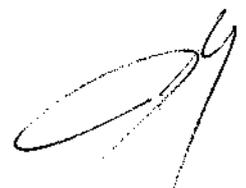
Se han tomado la Constitución Política del Perú; Código Civil, Decreto Supremo 003-97-TR, Decreto Supremo 019-2016-TR, Convenio 11 y 169 de la OIT y Declaración Universal de Derechos Humanos.

– Definición de Términos Básicos

- **CAS:** Contrato Administrativo de Servicios.
- **Caso fortuito:** existe caso fortuito cuando el suceso que impide el cumplimiento de la obligación, no era previsible usando de una diligencia normal, pero de haberse podido evitar, se habría evitado.
- **Coyuntura:** Combinación de factores y circunstancias que caracterizan una situación en un momento determinado.
- **Cualitativo:** relativo a la cualidad.
- **Déficit:** hace referencia a una carencia de algo. En el aspecto económico, está relacionado con el mal aprovechamiento de los recursos en un Estado.



- **Demanda en el mercado:** se refiere a la cantidad total de compras de un bien, servicio o familia de productos/servicios que pueden ser realizadas por un determinado grupo demográfico. El grupo demográfico puede atender a diversos factores como edad, genero, nivel de estudios, etc.
- **Despido arbitrario:** se refiere al cese del vínculo laboral por decisión unilateral, es decir, por iniciativa del empleador sin que medie una causa legalmente justificada.
- **Desnaturalización:** proceso por el cual, una cosa pierde sus cualidades propias, añadiéndole algo o modificándola.
- **Discriminación laboral:** hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados, esto puede ocurrir antes de que uno consiga el trabajo, mientras que uno esta trabajando, o al completar el trabajo.
- **Enganche:** es la forma de captar y retener a una persona para que siga haciendo algo que beneficie a un tercero.
- **Esclavitud:** situación por la cual, una persona (el esclavo) es propiedad de otra (el amo), es decir, consiste en hacer trabajar a una persona bajo las condiciones más precarias y sin más paga que la comida y el cobijo.
- **Estabilidad laboral:** referido a la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.
- **Explotación laboral:** referido a la apropiación de las ganancias o beneficios de un sector industrial o de una actividad comercial, y a abuso de las cualidades de un individuo o de un contexto.
- **Fuerza mayor:** Circunstancia que, por no poder ser prevista o evitada, imposibilita su prevención. Circunstancia inevitable e imprevisible que obliga a cierta cosa.
- **Imprevisible:** significa que no se puede prever.
- **Inevitable:** que no puede evitarse.
- **Inspectivo:** Comprometido con la inspección; inspeccionar; la participación de inspección.



- **Irresistible:** significa que no se puede resistir o tolerar, insoportable.
- **Jornada de trabajo:** se refiere al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador.
- **Menoscabo:** Se refiere a deteriorar o deslustrar algo al quitarle parte de la estimación que antes tenía; disminuir algo al reducirlo o acortarlo; o causar descrédito en la fama o en la honra.
- **Migrantes:** cuando un grupo social, sea humano o animal, realiza un traslado de su lugar de origen a otro donde considere que mejorará su calidad de vida. Implica la fijación de una nueva vida, en un entorno social, político y económico diferente.
- **Mutuo acuerdo:** Consentimiento de todas las partes para un determinado fin, acuerdo de todas las Partes a las cláusulas de un contrato.
- **Ocasional:** que sucede por accidente o se hace en alguna ocasión, pero no de forma habitual.
- **OIM:** organismo internacional de migrantes.
- **OIT:** Organismo Internacional de Trabajo.
- **Patrón:** persona que emplea obreros.
- **Periodo de prueba:** referido a la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y que este último, evalué la conveniencia de las condiciones de trabajo.
- **Prestación personal de servicios:** viene a ser la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegado a un tercero.
- **Primacía de la realidad:** principio por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.



- **Proceso productivo en una empresa:** implica todo un conjunto de actividades orientadas a la transformación de recursos o factores productivos en bienes y/o servicios. En este proceso intervienen la información y la tecnología, que interactúan con personas, teniendo como objetivo final, la satisfacción de la demanda.
- **Productividad:** capacidad de las industrias para producir.
- **Reclutamiento:** el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.
- **Reconversión empresarial:** proceso referido al aspecto tecnológico. llámese: maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos, ocurridos dentro de una determinada empresa.
- **Remuneración:** es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en calidad de contraprestación, en dinero o en especies, siempre que esté a su libre disposición.
- **Simulación contractual:** viene a ser en definitiva, la declaración de un contenido de voluntad no veraz, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con engaño, la apariencia de un negocio jurídico, que no existe, o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.
- **Subordinación:** referido al vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral, del cual surge el poder de dirección por parte del empleador.
- **Subcontratista:** referido a la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas.
- **Taxativa:** Que no admite discusión o que corta cualquier posibilidad de réplica.

- **Trabajo intermitente:** Es aquel que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar del trabajo. Como esa modalidad supone una menor fatiga en quien lo realiza, se admite una mayor duración de la jornada hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 semanales.
- **Vínculo Laboral:** aquel que nace de forma verbal o escrita cuando un empleador acuerda con un trabajador, la prestación de su fuerza de trabajo con las características propias de este vínculo, se entiende que se ha establecido una relación contractual laboral indefinida en base a las condiciones pactadas verbalmente.
- **Virtuallización:** Es la creación a través de software de una versión virtual de algún recurso tecnológico, como puede ser una plataforma de hardware, un sistema operativo, un dispositivo de almacenamiento u otros recursos de red.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- **Discusión de Resultados**

Se ha procedido a desarrollar la discusión de resultados, indicando que el contrato modal tiene que ser suscrito con una causa objetiva; que los empleadores hacen mal uso de los contratos modales; que los trabajadores modales gozan de los mismos derechos; que la legislación está dispersa y debe ser recogida en un solo texto legal; .

- **Conclusiones**

Se estableció que los contratos a tiempo determinado restringen derechos cuando son utilizados indebidamente; que algunas empresas contratan por locación para labores subordinadas, que falta conocimiento de los trabajadores en sus derechos.

- **Recomendaciones**

Dotar de mayores facultades sancionatorias a la SUNAFIL; Derogar el Decreto Legislativo 1057 y cumplimiento de los Convenios y Pactos Internacionales.

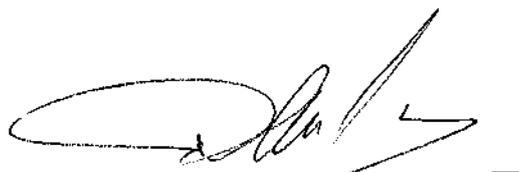
- **Fuentes de información**

Se ha cumplido con detallar cada una de las fuentes tomadas por el investigador.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **aspecto temático** considero que el bachiller **ALEX ESMUNDO GIL GUTIÉRREZ** ha realizado la tesis conforme a las exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



DR. PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS

ASESOR TEMÁTICO

CODIGO 003909

INFORME N° 008-VDHH-T-2017

AL : Dr. Ricardo Alfredo Díaz Bazán Ph.d
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Mg. Victor Daniel Hajar Hernandez.
Docente Asesor
Código N° 044434

REFERENCIA: MEMORANDUM N°1485- 2017- OGYT- FDCP- UAP

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER : Alex Esmundo Gil Gutiérrez

Título: “ NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES LIMA, 2016”

FECHA : 04 de julio de 2017.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las normas del APA.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación consideramos claro, preciso, adecuado y expresado de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática, este acápite del trabajo de investigación cuenta con los requisitos y naturaleza de un estudio coherente, el mismo que obedece al método deductivo.
- Delimitación de la Investigación, se hizo de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta, la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.
- Problemas de la Investigación; respecto a este punto la bachiller, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo a una adecuada operacionalización de las categorías.

- Objetivos de la Investigación, se observa un planteamiento adecuado de los mismos, tanto del objetivo general como de los específicos, además fueron redactados con verbos en infinitivo, tal como advierte la teoría.
- Supuestos y categorías de la investigación, existe un planteamiento adecuado de las mismas, obedeciendo a la formulación del problema.
- Metodología de la investigación, expresa un tratamiento metodológico adecuado al diseño planteado de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas.
- Justificación e importancia de la investigación; referente a este punto, el tesista considera su justificación teórica, metodológica y practica de acuerdo a los criterios establecidos por la teoría de la investigación científica.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación, considera adecuadamente, tanto los antecedentes internacionales, como los nacionales, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en su sexta edición.
- Bases Teóricas, considera adecuadamente todo el fundamento teórico del trabajo de investigación, tomando en cuenta la importancia de los temas a partir de las variables de investigación, siempre tomando en cuenta las normas APA.
- Bases Legales, considera la normativa vigente respecto al tema materia de estudio, tomando en cuenta la jerarquía de los diferentes cuerpos legales existentes tanto en el país como en el extranjero.
- Definición de Términos Básicos, conceptúa los términos relacionados con las variables y dimensiones del tema materia de estudio.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de Tablas, se realizó el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento (guía de entrevista)
- Discusión de Resultados, se contrastó los resultados encontrados con los antecedentes de la investigación.
- Conclusiones cumplen con la exigencia de investigación respondiendo a los objetivos propuestos.
- Recomendaciones, cumple con plantear alternativas y sugerencias de acuerdo al marco jurídico vigente y las conclusiones de la investigación.

- Fuentes de información, cumple con los registros de las fuentes de información bibliografías, hemerograficas y electrónicas con las exigencias de la norma APA.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Instrumento(s)

Guía de entrevista

Validación de instrumento por expertos (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos)

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **aspecto metodológico** considero que el bachiller **ALEX ESMUNDO GIL GUTIÉRREZ**, ha realizado la **tesis** conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Mg. Victor Daniel Hajar Hernandez.
Docente Asesor Metodológico
Código N° 044434

DEDICATORIA

A mis menores hijos, verdaderos
ángeles en mi vida.

A la memoria de mi padre, pues supo
guiar mis pasos.

A mi madre, hermanos y sobrinos.

AGRADECIMIENTOS

Mediante estas líneas quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todos aquellos que directa e indirectamente contribuyeron con la materialización del presente trabajo.

En primer lugar agradezco infinitamente a Dios, pues pese a las dificultades de la vida, me dio fuerzas para levantarme y seguir adelante.

Agradezco a mi familia, por la paciencia y apoyo que mostraron en el desarrollo de éste proyecto.

Asimismo, agradezco de manera especial a los docentes quienes contribuyeron de manera significativa en mi desarrollo académico y profesional.

A todos ellos, muchas gracias.

RECONOCIMIENTO

A la institución que contribuyó con mi formación académica y profesional "La universidad ALAS PERUANAS", que durante mi formación académica me brindó la oportunidad de desarrollar capacidades y competencias.

ÍNDICE

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Reconocimiento.....	iv
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción.....	xi
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación de la investigación.....	16
1.2.1. Delimitación Espacial	16
1.2.2. Delimitación Social.....	16
1.2.3. Delimitación Temporal.....	16
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	16
1.3. Problema de Investigación.....	16
1.3.1. Problema Principal	16
1.3.2. Problemas Secundarios	17
1.4. Objetivos de la investigación.....	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17

1.5.	Supuestos y Categorías de la Investigación	18
1.5.1.	Supuesto	18
1.5.2.	Categoría.....	18
1.5.2.1.	Sub categorías	18
1.6.	Metodología de la investigación.....	18
1.6.1.	Tipo y Nivel de la Investigación.....	18
a)	Tipo de investigación.....	18
b)	Nivel de investigación.....	19
1.6.2.	Método y Diseño de la Investigación.....	19
a)	Método de Investigación	19
b)	Diseño de investigación	20
1.6.3.	Población y muestra de la investigación.....	21
a)	Población	21
b)	Muestra	22
	Fuente: Coordinación académica de la FDUAP	22
1.6.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	22
a)	Técnicas.....	22
b)	Instrumentos.....	23
1.6.5.	Justificación, Importancia y Limitación de la Investigación.....	24
a)	Justificación.....	24
b)	Importancia	25
c)	Limitaciones	25
	CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	26
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	27

2.1.1. Antecedentes internacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	31
2.2. Bases Legales	33
2.3. Base Teóricas.....	34
2.3.1. Naturaleza jurídica de los contratos.....	34
2.3.2. El contrato de trabajo	37
2.3.3. El contrato de trabajo y su distinción de los demás contrat.....	39
2.3.3.1. El contrato de locación de servicios.....	39
2.3.3.2. El contrato de locación de obra.....	40
2.3.3.3. Contrato de mandato.....	41
2.3.4. Contratos típicos y atípicos que colisionan con el principio de proporcionalidad.....	42
2.3.5. El periodo de prueba.....	43
2.3.6. Simulación.....	45
2.3.7. Simulación en asuntos laborales.....	46
2.3.8. Los contrato de trabajo sujetos a modalidad.....	47
2.3.8.1. Contrato por inicio o incremento de actividad.....	48
2.3.8.2. Contrato por necesidad del mercado.....	49
2.3.8.3. Contrato por reconversión empresarial.....	50
2.3.8.4. Contrato ocasional.....	51
2.3.8.5. Contrato de suplencia.....	52
2.3.8.6. Contrato de emergencia.....	53
2.3.8.7. Contrato de obra o servicio.....	54
2.3.8.8. El contrato intermitente.....	56
2.3.8.9. El contrato de temporada.....	57
2.3.9. Los contratos de prestaciones de servicios advos.....	58
2.3.10. La naturaleza jurídica del régimen especial de contratación administrativa de servicios.....	59
2.3.11. Contratación extra laboral.....	61

2.3.12. El desconocimiento de los derechos laborales y las practicas económicas predominantes.....	62
2.3.13. La ausencia de supervisión gubernamental.....	63
2.3.14. Restricciones laborales.....	63
2.3.15. Contratos, acuerdos y promesas.....	64
2.3.16. Regímenes obligatorias de aseguramiento.....	65
2.3.17. Mecanismos adicionales de retención de la mano de obra.....	66
2.3.18. Valoración del trabajo según género.....	67
2.3.19. El trabajo doméstico.....	68
2.3.19.1. Origen y naturaleza.....	69
2.3.20. La balanza comercial agraria.....	69
2.3.21. Régimen laboral de construcción civil.....	70
2.3.22. Derechos de los trabajadores en construcción civil.....	71
2.3.23. Desnaturalización de contratos.....	71
2.4. Definición de términos básicos	72

CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... 78

3.1. Análisis de tablas y resultados.....	79
3.2. Discusión de resultados.....	89
3.3. Conclusiones	92
3.4. Recomendaciones	93
3.5. Fuentes de información.....	95

ANEXOS

- Anexo 01: Matriz de consistencia
- Anexo 02: Instrumento (Entrevista)
- Anexo 03: Juicio de Expertos (2)

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado, restringe los derechos laborales de los trabajadores, Lima, 2016. La metodología utilizada para esta investigación es de tipo básica, nivel descriptivo-explicativo, de diseño no experimental y de corte transversal, el método de investigación fue inductivo, con un enfoque cualitativo, así mismo, en esta investigación se trabajó con una población constituida por los abogados docentes de la Universidad Alas Peruanas, especialistas en derecho laboral con una muestra de tres, en lo que respecta al proceso de recolección de datos, esta se realizó mediante la aplicación de una entrevista estructurada, planteada para recoger datos y opinión desde una perspectiva jurídico legal acerca de los contratos de trabajo a tiempo determinado y los derechos laborales de los trabajadores. Los resultados obtenidos nos indican que la utilización de los contratos de trabajo a tiempo determinado restringe derechos de los trabajadores, en la medida que estos, operan indebidamente, es decir, cuando son utilizados dentro del campo de las actividades empresariales, que por su naturaleza manifiestamente resultan ser de carácter netamente habitual o permanente.

Palabras claves: Contrato a tiempo determinado, beneficios sociales, Derechos laborales.

ABSTRACT

This research aimed to determine how the status of time certain contracts restrict rights workers Lima, 2016, the methodology used for this research is basic type, descriptivo-explicativo level, the non-experimental design and cross-cut, the research method was inductive, in a qualitative, in this approach research worked with a population made up of lawyers teacher of the Universidad Alas Peruanas specialists in labour law with a sample of three, the data collection process was through the application of a structured interview raised to gather information and opinion from a legal legal perspective, about time certain contracts and labor rights of workers. The results obtained indicate us the use of time certain employment contracts to restrict rights of workers, insofar as these operate improperly, i.e. when they are used within the field of business activities, which by their nature clearly prove to be purely habitual or permanent nature.

Key words: time given contract, social benefits, labor rights.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene un campo de estudio delimitado; está referido a la problemática de la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado y los derechos laborales.

Dentro de sus objetivos secundarios se encuentran Identificar de qué manera la utilización de los contratos a tiempo determinado restringen los derechos laborales. Establecer de qué manera se restringen los beneficios sociales en los contratos a tiempo determinado. Precisar cuál es la importancia del conocimiento del marco jurídico de los contratos a tiempo determinado.

La investigación plantea otras interrogantes como ¿De qué manera la utilización de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales? ¿De qué manera se restringen los beneficios sociales en los contratos a tiempo determinado? y ¿Cuál es la importancia del conocimiento del marco jurídico de los contratos a tiempo determinado?

La presente investigación se justifica en la parte práctica, vemos a diario el abuso en diversos tipos de contratos, es decir, muchas empresas restringen los derechos laborales que corresponde a los trabajadores, quienes en su mayoría desconocen la existencia de leyes que los ampara. Al ser una investigación básica, reuniremos teoría, definiciones e información relacionadas al tema, para de esta manera aportar nuevas teorías. La limitación más trascendental ha sido la búsqueda de fuentes bibliográficas.

Así mismo, es de precisar que el presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en tres capítulos, los cuales se detallan según el siguiente orden:

En el capítulo I: Planteamiento del problema, se describe la realidad del problema para formular la pregunta de investigación, se detalla la metodología

empleada, describiendo el tipo y diseño de investigación, así mismo, se selecciona la población y muestra, puntualizando las técnicas de recolección de datos.

En el capítulo II: Marco Teórico, se recogen de manera resumida los antecedentes, resultados de los estudios sobre el tema en el extranjero y en nuestro país, como también las bases Legales, bases teóricas con la definición de los términos básicos que se emplean en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados, se expone a manera de tablas los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación, se analizan y discuten los hallazgos, comparándolos con los resultados de algunas investigaciones. También se incluyen las principales conclusiones y recomendaciones del estudio, y se presentan las fuentes de información y los anexos correspondientes.

EL AUTOR.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los países de la Unión Europea consideran que la estabilidad en el empleo es de vital importancia en el proceso de integración; no obstante, es un tema en donde la manera de plantearlo merece ser vista en dos planos: primero, el relativo a la importancia que se le da al tema, al considerarlo como parte de los aspectos a incluir en una Constitución; y segundo, la manera de regularlo. En este segundo aspecto, el proyecto pareciera tratar de no crear problemas y deja a los Estados miembros una amplia libertad para fijar las formas y los alcances en que el tema deba ser regulado a nivel nacional (Kurczyn, Reynoso y Sánchez. 2007).

En esta línea, se define a los derechos adquiridos como aquellos que han entrado en nuestro dominio o que hacen parte de él, y de los cuales ya no pueden privarnos aquel de quien lo tenemos; mientras que para la teoría de los hechos cumplidos, por la que se afirma que los hechos cumplidos durante la vigencia de la antigua norma se rige por ésta; los cumplidos después de su vigencia por la nueva. Esta es la doctrina de los Derechos Humanos, que aparece como sustento de la declaración Universal de las Naciones Unidas (10 de diciembre de 1948), a la cual se ha adherido el Perú. Esta situación por la cual el ser humano es anterior y superior al Estado, es el fundamento de todos aquellos derechos universales, indivisibles e interdependientes que nacen con la persona misma y no con el Estado.

De modo similar, la OIT ha jugado un papel importante en la conformación del régimen internacional del trabajo, actualmente vigente en diferentes regiones de mundo. Es por esta razón que resulta necesario y justificado conocer las funciones de la OIT como organismo especializado en materia laboral de la Organización de Naciones Unidas y cuál ha sido su labor. (Kurczyn, Reynoso y Sánchez. 2007)

Así mismo, es necesario puntualizar que todos los derechos humanos coadyuvan a un mismo fin, que es la dignidad de la persona humana, he ahí su

indivisibilidad e interdependencia. A modo de ejemplo, podemos plantear que no podría sostenerse que el derecho a la vida es superior al del derecho a la alimentación y que este puede ser aleatorio y prescindente como atención del Estado. "La finalidad de la OIT es la de mejorar las condiciones y prácticas laborales en todo el mundo" (Anti-Slavery International. y CIOSSL. 2002).

Son problemas que el Estado tiene que atender, teniendo en cuenta que en la actualidad, la estabilidad laboral a la que tanto reverenciamos, no existe, cada día es frecuente la lucha contra los abusos cometidos no solamente en un sector del estado, sino en la mayor parte de él, ello se comprueba mediante las constantes manifestaciones y huelgas que reclaman mejores condiciones laborales. En el Perú existen aproximadamente 40 regímenes laborales en los ámbitos público y privado. En la actividad pública están clasificados en: generales, Ley de Servicio Civil (Ley 30057-2013), Carrera Administrativa (D.Leg.276-1984), sin carrera con vínculo laboral Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728-1991, contratación Administrativa de Servicios-CAS (D.Leg.1057-2008 y modificado 2012), Carreras especiales Profesorado y Magisterial (Ley 24029-1984 y Ley 29062-2007), Docentes Universitarios (Ley 23733-1983), Profesionales de la Salud (Ley 23536-1982), Asistenciales de la Salud (Ley 28561-2005), Magistrados (Ley 29277-2008), Fiscales (D.Leg.052-1981 y modificado 2010), Diplomáticos (Ley 28091-2003 modificada 2005), Servidores penitenciarios (Ley 29709-2011 y modificado D.Leg.1324-2017), Militares y policías (Ley 28359-2004 y Ley 27238-1999). Otros están considerados los de sin carrera con vínculo laboral, Gerentes públicos (D.Leg.1024-2008, sin carrera con vínculo civil, convenios de administración con Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD y Fondo de Apoyo Gerencial (D.L.25650-1992).

A todo ello, debe considerarse a los trabajadores contratados por terceros, es decir por un producto específico con horarios a criterio de los contratantes sin derechos laborales establecidos en la legislación del Estado peruano.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizó en las instalaciones de la facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, ubicada en el distrito de la Victoria, provincia y Departamento de Lima.

1.2.2. Delimitación Social

El Grupo Social objeto de estudio, son los defensores Públicos de la Especialidad laboral, los trabajadores víctimas de los diferentes casos, sin hacer ninguna diferenciación social.

1.2.3. Delimitación Temporal

Se inició el mes noviembre de 2016 con la formulación del problema y se terminó en el mes de junio de 2017, con las conclusiones.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Los temas a tratar en la presente investigación cuentan con la relevancia necesaria para su conceptualización como son los contratos de trabajo a tiempo determinado, contratos a tiempo indefinidos, beneficios sociales, derecho del trabajador.

1.3. Problema de Investigación

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera La naturaleza jurídica de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales de los trabajadores Lima, 2016?

1.3.2. Problemas Secundarios

- a) ¿De qué manera la utilización de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales?
- b) ¿De qué manera se restringen los beneficios sociales en los contratos a tiempo determinado?
- c) ¿Cuál es la importancia del conocimiento del marco jurídico de los contratos a tiempo determinado?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la naturaleza jurídica de los contratos a tiempo determinado restringen los derechos laborales de los trabajadores Lima, 2016

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar de qué manera la utilización de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales.
- b) Establecer de qué manera se restringen los beneficios sociales en los contratos a tiempo determinado
- c) Precisar cuál es la importancia del conocimiento del marco jurídico de los contratos a tiempo determinado.

1.5. Supuesto y Categorías de la Investigación

1.5.1. Supuesto

La naturaleza jurídica de los contratos a tiempo determinados restringe de manera significativa los derechos laborales de los trabajadores.

1.5.2. Categoría

Contratos a tiempo determinados y los derechos laborales.

1.5.2.1 Sub Categorías

- a) Utilización de los contratos de trabajo a tiempo determinado.
- b) Restricción de beneficios en los contratos de trabajo a tiempo determinado.
- c) Marco jurídico vigente de los contratos de trabajo a tiempo determinado.

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de investigación

Es conocida también como investigación, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientando al descubrimiento de principios y leyes. (Valderrama 2008:164)

Consiste en producir nuevas ideas y conocimientos en las teorías pero hay que tener en claro que este tipo de investigación solo busca profundizar la información, es decir, dirigirse un poco más allá del contenido que se tiene mas no resolver una interrogante.

b) Nivel de investigación

En el nivel descriptivo de la investigación no se plantean explícitamente hipótesis. La finalidad de la etapa descriptiva es la generalizar a fin de llegar a la formulación de hipótesis, que aunque en esta etapa no van a ser comprobadas, son fundamentadas, con base en la información descrita. La descripción se ocupa principalmente de la información sobre (sic) cantidad, ubicación, capacidad, tipos y situaciones generales del problema. La descripción lleva al investigador a presentar los hechos y eventos que caracterizan la realidad observada tal como ocurre, preparando con esto las condiciones necesarias para la explicación de los mismos. (Monje, C. 2011).

La investigación mediante el estudio descriptivo, busca específicamente recoger diversas informaciones de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y variables es decir observar y describir el comportamiento de los hechos.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de Investigación

Inductivo

La inducción se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos) al planteamiento de hipótesis, leyes y teorías que abarcan

no solamente los casos de los que se partió, sino a otros de la misma clase; es decir generaliza los resultados (pero esta generalización no es mecánica, se apoya en las formulaciones teóricas existentes en la ciencia respectiva) y al hacer esto hay una superación, un salto en el conocimiento al no quedarnos en los hechos particulares sino que buscamos su comprensión más profunda en síntesis racionales (hipótesis, leyes, teorías). (Ramón, R. 2007).

Este método de investigación implica obtener conclusiones desde premisas particulares, es considerado un método científico usual que abarca un estudio de los hechos para poder formular conclusiones universales.

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. 2010: 364).

En la investigación cualitativa se suelen considerar técnicas distintas a la encuesta y al experimento, ya que pueden constituir entrevistas y observaciones.

b) Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal *“Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.* (Toro, I., y Parra, R. 2006:158).

Son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variable contrato a tiempo determinado y derecho laboral en los que sólo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Decimos que nuestra investigación es transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

“la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo”. (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.2006: 235).

La población objeto de la presente investigación estuvo compuesta por Docentes de la universidad Alas Peruanas abogados especialistas en Derecho laboral

Categoría	Especialidad	Población
Abogados Docentes Universitarios	Derecho Laboral	03

Fuente: Coordinación Académica de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas

b) Muestra

“La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc, sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia”. (Hernández, 2006:562). **No Probabilística:** A partir de la población cuantificada para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población. (Tamayo 2012:180)

La muestra con la que se trabajó la presente investigación presenta los siguientes criterios: la categoría, especialidad, experiencia como abogado en casos tramitados de derecho laboral, función que desempeña en la actualidad y formación académica.

Categoría	Especialidad	Muestra
Abogados Docentes Universitarios	Derecho Laboral	03

Fuente: Coordinación Académica de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Para realizar el acopio de información relevante y objetiva que contribuya al tema de la investigación, se empleó la siguiente técnica:

- Técnica de Fichaje para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.
- Técnica de procesamiento de la información (redacción).
- Técnica de opinión de expertos para validar la guía de entrevista.

Estas son las técnicas de recolección de datos realizadas por el investigador y que no se define antes; sino que debe ser establecido durante la investigación.

La Entrevista: A efectos de recopilar datos respecto de opiniones y conocimientos.

b) Instrumentos

La Entrevista: Es una conversación entre dos personas, por los menos, en la cual una es el entrevistador y la otra u otros son los entrevistados, quienes dialogan, con arreglo a ciertos esquemas o pautas, acerca de un problema o cuestión y con un propósito determinado. La entrevista reposa en gran medida sobre relatos verbales, es "la herramienta de excavar", para adquirir conocimientos sobre la vida social. (Pulido, Ballen y Zuñiga. 2007:76)

La entrevista es una de las formas de recabar información, ya que consiste en la reunión de dos o más personas con el solo fin de desarrollar un número de interrogantes. En función al problema planteado para el presente estudio, el principal instrumento utilizado es la guía de entrevista.

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitación de la Investigación

a) Justificación

Teórico: Existe diferentes motivos por los cuales se elaboró este tema. Como vemos a diario existe abuso en diversos tipos de contrato, muchas empresas cometen abusos restringiendo derechos laborales que corresponde a los trabajadores, quienes al parecer desconocen de la existencia de leyes que los ampara. Al ser una investigación básica, reuniremos teoría y definiciones relacionadas al tema, con el fin de aportar nuevas teorías, además esta investigación, busca que nuestros trabajadores sean indemnizados por los daños que pudieran haber sufrido en su dignidad.

Metodológico: Se espera que la presente investigación resulte de gran utilidad para todas aquellas personas que de alguna manera se ven inmersos en el tema abordado (trabajadores, estudiantes, abogados, entre otros); asimismo, que las autoridades, entidades públicas y privada, reconozcan la importancia de la labor de los trabajadores, y se aborde el tema de manera objetiva, para así, poder plantear alternativas de solución a la problemática.

Laboral: La presente investigación tiene entre sus fines, promover las mejoras que deben darse, respecto a la situación y condiciones laborales de los trabajadores; así mismo, que tanto trabajadores, empleadores y gobiernos, participen en el establecimiento de una paz duradera, en pro de la prosperidad y el progreso; contribuir al fortalecimiento de los derechos humanos y laborales a nivel internacional, ello, con la finalidad de que todo trabajador cuente con un trabajo digno; que cada trabajador conozca sus derechos y sepa cómo debe hacerlos prevalecer ante posibles arbitrariedades.

b) Importancia

En un Estado Constitucional Democrático, no es posible concebir que se restrinjan derechos laborales fundamentales, en *pro* de la eficacia del sistema procesal, pretendemos profundizar el tema de manera razonable, en lo referido a contratos laborales a tiempo fijo, que resulte ser menos lesivo al derecho objeto de restricción, derechos propios de los trabajadores obtenidos en diferentes medidas de lucha a nivel nacional y que estos, no se vean restringidos por la comunidad patronal.

c) Limitaciones

La presente investigación es el resultado de un arduo trabajo realizado para poder llegar a su meta; ya que en el camino me he encontrado con diversos obstáculos y limitaciones, siendo las más trascendentales aquellas vinculadas a la obtención de fuentes bibliográficas, ya que el tema de investigación no ha sido desarrollado aun por mucho investigadores, a ello, se sumaron limitaciones de carácter económico, al punto de llegar a generar en el investigador, un desprendimiento pecuniario para así poder cumplir con su objetivo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Benítez, M. (2012). Realizo una investigación en Alcalá de Henares en la Universidad de Alcalá, para optar al grado de Doctor. Titulada "Análisis Comparado de los Sistemas de Contratación Laboral Temporal en España y Paraguay", con el objetivo general, Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay. Conclusión 5º Sobre la causalidad de la contratación laboral temporal en la legislación paraguaya. Como apuntábamos en el cuerpo de este trabajo, la presencia de la causalidad implica la vigencia de un régimen en el que, para concertar válidamente un contrato temporal se exige la concurrencia de una "causa legalmente estipulada". Normalmente esta "causa" implica correspondencia entre la duración temporal del contrato y la naturaleza temporal de los trabajos, es así que los contratos temporales en los que no existe la mencionada correspondencia, pero que también cuentan con habilitación legal, son denominados a-causales, impropriamente a nuestro criterio, por un sector de la doctrina y los tribunales. La vigencia de la causalidad en la contratación temporal tiene íntima relación con el sistema que adopta la legislación para consagrar el principio de continuidad o estabilidad. Esta consagración puede provenir de la formulación legal de una regla general que así imponga o, como en el caso español, a través de la enumeración casuística, por medio de una tasación de los supuestos permitidos.

Florencia (2013), realizo una investigación de la "Libertad de Contratación y el Despido Discriminatorio" que tiene por objetivo de establecer una normativa específica, salvaguardando la contradicción existente entre la libertad de contratar que rige respecto a los empleadores, y la protección que tienen los trabajadores respecto a cualquier acto de discriminación que pueda perjudicarlos. Con respecto a la población, tenemos que estaba conformada por los docentes de la

facultad de Derecho y ciencias políticas y la facultad de Educación, para nuestro estudio se consideran como población de estudio a los docentes de ambas facultades.

Así mismo la muestra de estudio corresponde a las denominadas muestras probabilístico estratificado proporcionalmente, tanto para la población de docentes de ambas facultades. A su vez elaboramos técnicas e instrumentos de recolección de datos, donde se elaboró una encuesta para obtener información acerca de las percepciones que tienen sobre el derecho laboral en los docentes de la facultad de Derecho y Administración.

Conclusión: Comparando esta postura con la de la mayoría podemos decir que; mientras la mayoría pone énfasis en considerar la protección de derecho de trabajo y la posibilidad de lo perderlo sin un justo motivo, la minoría insiste en el criterio tradicional a propósito de las libertades para contratar o no hacerlo, y de elegir con quien, como manifestación de la autonomía individual derivada del artículo 17 de la Carta Magna, aunque admite y aclara que para la readmisión resulte viable debe haber una ley que específicamente así lo establezca. Agrega, además, que el mantenimiento forzado de una relación laboral debe acotarse en el tiempo, con un plazo de inicio y fin que resulte delimitado por la ley, ya que se trataría de una situación excepcional en que deben armonizarse dos derechos: el derecho a la estabilidad en el trabajo, por un lado, y la libertad de industria y comercio, por el otro.

Del mismo modo, concluye también que es importante destacar que en innumerables ocasiones es el propio trabajador, quien puede no tener interés alguno en la reposición a una relación humanamente desgastada, ya a la adecuada explicación de los resarcimientos que tiene disponibles como alternativas, que pueda ser un incentivo más en esa dirección. Por cierto, que la reincorporación sea ahora jurídicamente posible, no la convierte en la única variante a la que forzosamente le cabe apelar. Ninguno de los regímenes de estabilidad, en el Derecho

comparado o Nacional, prescinden de la voluntad del trabajador (o del agente público) para decidir si desea o no seguir vinculado.

Enríquez, J. (2012). Realizo una investigación en Guayaquil, Ecuador en la universidad de Guayaquil unidad de postgrado investigación y desarrollo maestría en docencia universitaria e investigación educativa, para obtener el grado de magíster, titulada "El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriano", con el objetivo de Establecer una reforma al Código del Trabajo sobre el Despido Intempestivo en las relaciones laborales en el Ecuador. La población está compuesta por el conjunto de personas que compone la comunidad educativa de la Facultad de Jurisprudencia, la cual está distribuida de la siguiente manera: 10 docentes, y 40 estudiantes, el universo total es de 50 personas. El universo total por ser inferior a 100 no necesita del muestreo respectivo. La recolección de los datos se realizó mediante entrevista hecha a 2 docentes y un Cuestionario, el que consta de 20 preguntas. El instrumento que se aplicó fue el de la Observación, La Encuesta, La Entrevista, Fichas Bibliográficas, Fichas Nemotécnicas. El diseño metodológico fue el Método Científico, Método Problémico (sic), Método de Proyecto, Método Análisis – Síntesis, Método Jurídico Positivo, la muestra está constituida el conjunto de personas que compone la comunidad educativa de la Facultad de Jurisprudencia, la cual está distribuida de la siguiente manera: 10 docentes, y 40 estudiantes, en quienes se aplicó un cuestionario elaborado por: Enríquez Ruiz Jorge. En relación al estudio sobre El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriana se llegó a la siguiente conclusión que Las leyes y reglamentaciones de trabajo en caso de dudas sobre el alcance de disposiciones legales casi nunca son favorables al trabajador Ecuatoriano

Corrales (2016). Realizo una tesis en Santander, España, para optar el grado de Doctor, titulada "Condiciones Laborales del Trabajo Nocturno". En la Universidad de Cantabria. Conclusión segunda.- La introducción de la jornada máxima de ocho horas, reivindicación histórica caracterizadora de la intervención normativa laboral, generó serias complicaciones para las empresas con procesos productivos continuados que organizaban su producción a través de turnos de doce horas de duración. Desde principios del siglo XX, las empresas deberán incrementar el número de turnos, pasando de dos turnos de doce horas a tres turnos de ocho. Y, desde entonces, se conseguirá la aplicación excepcional de normas laborales que se adapten a estas necesidades productivas –hoy más numerosas pero antaño asimismo existentes-. Comenzando en determinados sectores y extendiéndose de forma general a todo el trabajo por cuenta ajena, la intervención del Estado pretendería facilitar a la empresa su organización sin trabas pero protegiendo la salud, el desarrollo y la integridad física y psíquica del trabajador. Regulaciones laborales como las de la II República o las del período franquista se caracterizarán por desplegar una protección (retributiva, en descansos, delimitación horaria, etc).

Que se han mantenido como antecedentes de la regulación vigente. Mención especial merecen las Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales, predecesoras de la negociación colectiva actual, en las que se contemplaban las condiciones laborales especiales para empresas con prestación de servicios veinticuatro horas debidamente justificadas (razones técnicas, acumulación de pedidos, naturaleza de las materias primas empleadas en la producción o la mecanización de los servicios utilizados).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Palomino (2016). Realiza una tesis en Trujillo, Perú, en la Universidad Nacional de Trujillo para optar el grado de maestra en derecho, mención en derecho constitucional y administrativo, titulada "Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la Aplicación del Régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo". Con el objetivo general Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS. Utilizando una metodología de investigación tipo deductivo, hermenéutico, con la técnicas de recolección de datos observación y entrevistas. Conclusión en cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Essalud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública. Recomendación también proponemos la creación de disuasivos legales, esto es sanciones administrativas, para las entidades públicas, que continúen contratando bajo este régimen laboral (CAS), pues a pesar de haberse promulgado la Ley N° 29849 - Ley que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales - publicada el 06 abril 2012, disponiendo la eliminación del Régimen Laboral Especial del presente Decreto Legislativo de manera gradual a partir del año 2013, con la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil, esto no ha sido suficiente para evitar la proliferación de concursos CAS, en la Administración Pública.

Condezo (2012). Realizo una investigación en la Universidad Privada Norbert Wiener S.A., para optar el título profesional de Abogado. Titulada "Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la

Contratación Administrativa de Servicios”, cuyo objetivo general es la Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios, utilizando la metodología de ¿Test de Proporcionalidad? Llegando a la Conclusión que los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido que se trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo. Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo. Con la recomendación de Informar a la población y al sector que se encuentra bajo este régimen sobre temas relacionados al contrato administrativo de servicios, a fin de crear una cultura laboral que permita posteriormente la defensa de los derechos de cada trabajador.

Romero (2009). Realiza una tesis en Lima, Perú, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado académico de Doctor en Derecho titulada “Los contratos por servicios no personales en la Administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta”, Con el objetivo de demostrar que los contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública condicionan una estabilidad laboral ficta para los trabajadores contratados por dicha modalidad. Utilizando la metodología de tipo explicativo, el diseño empleado es Ex post-facto. Conclusión, en sus intentos por desconocer los derechos de los servicios no personales, la Administración Pública ha utilizado diversos mecanismos, tales como: Concederles vacaciones y luego impedirles el ingreso; Suscripción de “nuevos contratos”, sin percatarse que estos sólo confirman la continuidad del servicio; Cambio de funciones; Cambios en la relación laboral; Despido arbitrario. Recomendación Modificación del Decreto Legislativo N° 1057, señalando expresamente la incorporación de los servicios no personales

en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Esta medida resulta urgente, debido a que al mantenerse en vigencia la figura de los servicios no personales, se mantienen las condiciones que llevaron a las entidades públicas a contratar una enorme cantidad de servidores totalmente desprotegidos.

2.2. Bases legales

Constitución Política del Perú

- (Art. 2, numeral 15): Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley."
- (Art. 2, numeral 24, inciso b): No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la ley. Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas."
- (Artículo 23): Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."

Normatividad Civil

- Los artículos 190, 1764, 1766, 1771, 1774, 1778 y 1790 del Código Civil vigente.

Normatividad Laboral

- Los artículos 4, 6, 9, 10, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 67 y 77 del Decreto Legislativo N° 728, TUO aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone la voluntariedad de la contratación y el derecho a la remuneración.
- El inciso 18 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006.

- El numeral 48.1-D del artículo 48° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Normativa Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (1969).
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1989)

2.3. Bases teóricas

2.3.1 Naturaleza jurídica del contrato

La Naturaleza Jurídica de Contrato en la definición hace énfasis a un vínculo entre la Administración y un trabajador, es decir, en otras palabras es un contrato laboral, lo que distingue la dependencia del prestador de servicios, lo que no es otra cosa que la existencia de la subordinación en este tipo de relación, al respecto el autor Cavazos. (2004) describe que:

El Derecho laboral por elementos de Derecho público y de Derecho privado, sobrepasa la clásica división bipartita de las disciplinas jurídicas y crea una tercera agrupación llamada a ocupar un puesto intermedio entre el Derecho Individual y el Derecho del Estado".

En contra de estas ideas que nos hablan de un "tercer género de derecho", (...) que sostiene que el Derecho del trabajo es "un derecho unitario que comprende normas de Derecho público y de Derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del trabajo es público supone al Derecho privado y a la inversa. (...) la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: "no debe aplicarse a las normas del Derecho del trabajo la tesis de que puedan tener una

naturaleza jurídica especial. Es ésta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a precisar las semejanzas o discordancias entre unas y otras, para hacer posible esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía y que resuelve no pocas lagunas jurídicas.
(p.31 - 32)

Entonces el Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador. Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado y de la interpretación jurídica, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el patrón, y viceversa.

Mientras en nuestro complejo sistema de contrataciones que rige en el Perú, régimen privado normado por el Decreto Legislativo N°728, Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR y Reglamento, el régimen público bajo las reglas del Decreto Legislativo N°276 y su reglamento, y los regímenes especiales, precisamente en este último grupo debemos añadir uno más, creado por el legislador y confirmada por el juez constitucional. Nos referimos, al Régimen Especial de los Contratos Administrativos de Servicios, los tan conocidos CAS, que a decir de los muchos trabajadores de las entidades estatales, ha resultado más de un dolor de cabeza y un problema complicado.

Reynoso, C. (2011) afirma:

Aquí, tanto en la doctrina como en la práctica, buena parte del debate se centra en tratar de entender y definir la expresión "naturaleza del contrato", ya que es a partir de la existencia de este elemento que se podrá o no legalmente celebrar un contrato de trabajo de este tipo. Así, el contrato guarda una estrecha relación con el tipo de labor que se va a

realizar, ya que si el trabajo o la obra a realizar tienen un carácter permanente, no podría celebrarse un contrato por obra determinada.
(p.54)

Entonces se puede precisar que el Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Sin embargo el autor Buen, L. (2002) plantea que:

La confusión doctrinal y legal que existe a propósito de la adecuada calificación del fenómeno jurídico de la terminación del contrato individual de trabajo, la ha puesto de manifiesto Cabanellas al expresar que lo "referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos, precisa Cabanellas y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación despido. Más aún se intentan contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo, y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral. (p.134)

Entonces se puede puntualizar que el Contrato Administrativo de Servicios - CAS es un contrato a plazo determinado, es decir está sujeto a un periodo de tiempo. No es posible que se suscriba a plazo indefinido o indeterminado. La duración máxima de contratación administrativa de servicios es de un año fiscal, es decir, que se podrá contratar a una persona como máximo hasta el 31 de diciembre del año en que se suscriba el contrato. No es aplicable el plazo de duración del contrato CAS para los casos de funcionarios, directivos y demás personas designadas por resolución.

En esta línea, define a los derechos adquiridos como aquellos que han entrado en nuestro dominio, que hacen parte de él, y de los cuales ya no pueden privarnos aquel de quien lo tenemos; mientras que para la teoría de los hechos cumplidos, por la que se afirma que los hechos cumplidos durante la vigencia de la antigua norma se rige por ésta; los cumplidos después de su vigencia por la nueva, tal como señala el autor Conde, E. (2007):

Históricamente, el principio equivalencia ha desempeñado un papel importante en el ámbito del contrato de trabajo en cuanto que ha ampliado la esfera de obligaciones sociales de protección del empleador para compensar al trabajador de su fuente de implicación personal en la realización laboral, implicación que ya no se compensaba solo con la remuneración estipulada. Hoy también se protege al trabajador, la norma jurídica laboral lo hace a través del establecimiento de los llamados derechos irrenunciables, aquellos sobre los que no cabe el negocio y de los que no será posible despojar al trabajador. (p.224)

Al respecto de la doctrina antes señalada, el autor nos describe claramente que los derechos humanos importan el reconocimiento de todo un proceso histórico, político y jurídico, mediante el cual, el Estado moderno, al organizarse como consecuencia directa de la libertad humana y de la voluntad concurrente, admite ser una entidad fundada, contingente, dependiente y absoluto respecto de los seres humanos que libre y voluntariamente han llegado al acuerdo de crear el Estado como un ente de orden, de seguridad, de protección y servicios, en ese orden de ideas el trabajador debe ser respetado con sus derechos constitucionalmente establecidos.

2.3.2 El contrato de trabajo

Acto jurídico mediante el cual, una persona (trabajador), se obliga a prestar a favor de otra (empleador), sus servicios personales y de forma subordinada, a cambio del pago una remuneración como contraprestación, este último puede ser en dinero o en especies. Gómez, F. (2016) señala que:

En la definición del contrato de trabajo habrá que abarcar a todos los que trabajan bajo dependencia sin importan si el contrato de trabajo es de duración determinada o indeterminada, clásico o precario. Es suficiente que la labor se dé para que, acto seguido, la calificación que se tenga del contrato vaya en resguardo del beneficiario, pues, al final, al evocar la labor ajena, estamos calificando también el trabajo humano que es un deber y un derecho conforme al artículo 22° de la Constitución Política del Perú y que la anterior había precisado que constituía la riqueza del país, del mismo modo como en el Derecho Comparado es tratado como actividad socialmente útil (Italia), patrimonio de la nación (Estados Unidos de América) o derecho tutelar propio de nuestros tiempos (Francia) para citar algunos países. (pp. 182 -183)

Como vemos, al referimos al vínculo contractual mediante el cual, uno o más trabajadores se comprometen a prestar un servicio o a ejecutar una obra en favor de otra persona o empresa bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración convenida, cualquiera que sea su forma, y de las demás contraprestaciones que resulten de la ley, las convenciones y la propia naturaleza del contrato.

2.3.3. Los contratos de trabajo y su distinción de los contratos vecinos.

En relación a la distinción de los contratos naturaleza laboral, Gómez, F. (2016) refiere que:

La distinción marca, asimismo, tanto la evolución de nuestro contrato, su madurez y autonomía en el dominio sustantivo como en el adjetivo que, en el tiempo, ha debido producirse su particularismo; lo que significó para el trabajo humano ser considerado inicialmente como mercancía y ahora como trabajo digno o decente; de la igualdad de las partes con que se conoce ahora; frente a la desigualdad existente entre ellas que daría lugar a su garantismo, acentuado en épocas no muy distantes; en fin, es el despojo de los términos paternalistas que fueron utilizados en

sus orígenes para establecer sus fronteras (locador, conductor, mancebo, hombre de trabajo y finalmente trabajador vs. Amo, maestro, patrón, empleador (trabajador y empleador en la actualidad) (...)

Entonces, trabajar bajo dependencia y ser remunerado constituye normas de orden público de insoslayable importancia, que determina una suerte de frontera jurídica delimitante entre nuestra institución y aquellas que, siendo parecidas a estas, nos permiten realizar una valoración comparativa diferenciadora tendente a hallar la verdad del contrato cotidiano de trabajo, y evitar o rectificar el fraude a la ley cuando por alguna razón se pretende entremezclar los contratos laborales de los que no lo son. Otro elemento a tener en cuenta es la labor personalísima que solamente se realiza en el contrato de trabajo y no siempre en los contratos vecinos. (pp. 448 - 449)

A través del tiempo, se ha venido advirtiendo la existencia de una situación de inequidad entre las sujetos que intervienen en la relación contractual, al punto que no se podía concebir la idea de que el acuerdo de voluntades se plasme a partir de la autonomía y el ejercicio no interferido de las partes, como efectivamente si ocurre en los contratos de naturaleza civil; esta asimetría ha servido como sustento para afianzar la distinción del contrato laboral con aquellos de naturaleza civil y/o comercial, asimismo, para que la sociedad reivindique el trabajo, no sólo como un valor y un principio esencial del Estado, sino también como un derecho fundamental de las personas para que puedan realizarse en condiciones de dignidad. Entre los contratos cuyas características se semejanza al de naturaleza laboral tenemos:

2.3.3.1. Contrato de locación de servicios

Este tipo de contratos, importa una relación contractual en el que el "locador se obliga sin mediar subordinación alguna al comitente, a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Siguiendo estas líneas, Rendón, J. (2006) nos señala que:

La locación de servicios tiene por objeto la realización de un servicio, es decir, de una actividad sin sujetarse a las órdenes de quien lo encarga. El ejecutante del servicio debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia y habilidad, pero sin asegurar un resultado, aunque se entiende que debe hacerlo a un término medio de eficiencia o al nivel de eficiencia y especialidad que se pacte. (p. 45)

Con lo cual, se tiene que el elemento básico y/o característica principal en esta modalidad contractual, es la autonomía o independencia con que cuenta el locador para poner en marcha la labor encomendada; vale decir que en esta modalidad contractual de trabajo, se impone la autonomía que tiene el contratado, al punto que puede permitírsele ejecutar la labor propuesta en compañía de terceros, sustrayéndose de esta manera el elemento de subordinación que reviste a los contratos de trabajo ordinarios.

2.3.3.2. Contrato de locación de obra

En la locación de obra, el contratista se obliga a realizar alguna cosa o alcanzar un resultado ya sea material o inmaterial a favor de la parte contratante (comitente); en dicha obligación, el locador de la obra (empresario, constructor, artista, profesional independiente u otro contratista), si bien no queda subordinado al comitente, es de precisar que también asume los riesgos técnicos y económicos que pudieran devenir en la ejecución de la obra, materia del contrato. En este extremo, Pérez, E. (2013) prescribe que:

En la locación de obra existe una sustantivación del trabajo ya que esta se incorpora a un objeto modificándolo o transformándolo; mientras que en la locación de servicios no se produce ese fenómeno transitivo: lo que importa jurídicamente, en

uno y otro caso es la actividad prestada, no sus efectos. Asimismo, la locación de obra constituye una labor de naturaleza manual, mientras que la locación de servicios constituye una labor de carácter intelectual. (pp. 453 - 454)

Se trata entonces de un contrato oneroso cuya retribución se fija de manera convencional entre las partes, esta generalmente corresponde a una suma alzada a todo costo, por lo que en la etapa de ejecución, el promitente deberá asumir el pago de los materiales. Así mismo es de puntualizar que no podría existir una locación de obra gratuita, en razón que si así lo fuera, esta se convertiría en un contrato de donación.

2.3.3.3. Contrato de mandato

Esta modalidad contractual es de naturaleza representativa, es decir, mediante este tipo de contratos, se otorga poder a una de las partes llamada mandatario para realizar un determinado encargo por cuenta e interés del mandante, lo que importaría una labor de resultado. En este norte, Gómez, F. (2016) indica que:

El mandato supone, entonces, la representación; por esta circunstancia el mandatario no actúa en nombre propio sino en representación del mandante.

Si a una persona se le envía al extranjero para que en representación del mandante suscriba un contrato, estamos ante una operación contractual propia del mandato. Pero, si a e sa misma persona puesta como ejemplo se le envía al mismo país extranjero para desarrollar actividades de control de calidad, de dirección, supervisión, ejecución, etc., por pertenecer a un holding de una "empresa madre", estamos, aquí, frente a una relación subordinada de trabajo. Por ese motivo, la doctrina liga el contrato de mandato con el de representación, lo que existe es un estado

de sumisión para llevar adelante el encargo propuesto en el contrato. Es lo que diferencia al trabajador subordinado del de la labor personal de representación. (p. 457)

Es decir, mediante este tipo de contratos, una de las partes representa a la otra para ejecutar actos o negocios previamente establecidos; en la ejecución del contrato, el mandatario desempeña la labor asignada de manera independiente, obviamente, debiendo dar cuenta de sus acciones a su representado (mandante).

2.3.4. Contratos típicos y atípicos que colisionan con el principio de proporcionalidad:

Se entiende por contratos típicos o nominados y contratos atípicos o innominados aquellos que poseen regulación legal o carecen de ella, siendo los típicos los pertenecientes al primer grupo y los contratos atípicos los que se encuadran dentro del segundo grupo.

En el Código Civil peruano, lo diferencia o categoriza en nominados e innominados según tengan un tratamiento específico o especial en dicho cuerpo legal, es decir, que dicho código los regule de modo concreto o no. En ese orden de ideas, la celebración del contrato según el autor *Soria y Alfredo (2014)* plantea que:

...una de las consecuencias del ejercicio de la libertad contractual es que las partes puedan satisfacer sus intereses particulares, a través de figuras contractuales que han sido previstas por el ordenamiento o , en caso contrario, elaborar sus respectivas relaciones obligacionales, a través de figuras contractuales no previstas especialmente por la ley, es decir, recurrir a la celebración de control atípicos (...) Como es evidente, las figuras contractuales reguladas expresamente por la ley (figuras típicas) podrían resultar insuficientes para satisfacer los diferentes y cada vez más complejos intereses y necesidades de los particulares. La ley no podría prever ni tipificar toda la amplia gama de contratos posible de pactar. Por ello resulta de relevancia que las partes también puedan

satisfacer sus respectivos intereses, a través de la creación de otras figuras contractuales que sean acordes a sus necesidades. Es decir, que puedan crear sus relaciones obligatorias, elaborando contratos, inclusive totalmente distintos o ajenos a las figuras pre-establecidas por las normas legales". (p.15)

Entonces, se puede deducir que son contratos típicos aquellos que están específicamente contemplados y regulados en la ley y atípicos los que no lo están. Lo relevante a tener en cuenta son las circunstancias, los elementos, el funcionamiento y las particularidades que están tratados en los atípicos (o innominados), precisando además que son las partes contratantes las que, conforme las particulares e individuales necesidades, van diseñando y delineando el acuerdo o contrato, lo que a su vez trae algunos problemas de interpretación cuando el convenio no ha sido bien concebido, quedando en el intérprete ajustar las normas a las cuales se debe acudir para una correcta dilucidación en caso de conflicto

2.3.5. El periodo de prueba.

Viene a ser el inicio de la ejecución del contrato de trabajo, es decir, la etapa en la cual, tanto el empleador como el trabajador, evalúan la satisfacción de sus intereses y expectativas para poder decidir la continuación del vínculo laboral. Toyama, J. y Vinatea, L. (2013) nos dice que:

En periodo de prueba es el tiempo de transición regulado por nuestro ordenamiento, al cual se sujeta el trabajador a efectos de la evaluación de idoneidad para el puesto en que ha sido contratado, con el fin de determinar su situación jurídica laboral en la empresa en que decida prestar sus servicios.

Asimismo, es un periodo legal que se aplica al inicio del contrato de trabajo cualquiera fuera su modalidad (...) en principio es de tres meses, luego del cual el trabajador alcanza el derecho a la estabilidad laboral; no obstante, las partes pueden pactar un término mayor al mencionado,

siempre y cuando las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.

Esta ampliación no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección; además, estas ampliaciones deben constar por escrito y suscribirse al inicio del contrato laboral. Si se produjera un exceso respecto de estas ampliaciones, el trabajador obtendrá la estabilidad que la ley otorga. (pp. 45 - 46)

Si partimos de la premisa que el vínculo laboral que se adquiere mediante el contrato de trabajo, tiene carácter de permanencia en el tiempo; resulta idóneo de que a ambas partes se le otorgue (al inicio de la ejecución del contrato), un periodo razonable para que el empleador evalúe aptitudes, capacidades y satisfacción de expectativas en lo que respecta al servicio que deberá prestar el trabajador; del mismo modo, para que el trabajador evalúe si las condiciones laborales, satisfacen o no sus aspiraciones personales.

En sentido similar, Gomes, F. (2016). Señala que:

La iniciación de una relación laboral pasará inexorablemente por un periodo de prueba, verbal o escrito, que coincide con la iniciación p reiniciación de una relación de trabajo que de trabajo que determinará, finalmente, si el empleador, principal de la relación laboral, está conforme con la labor de su servidor y, eventualmente, mantenerla de manera sostenida hasta su perfeccionamiento definitivo. A su turno, el trabajador, en este lapso, podrá establecer su continuidad con el empleo ofrecido, la remuneración abonada las condiciones de trabajo impuestas en su nuevo centro de trabajo. Si se observa bien, el periodo de prueba representa un lapso breve de trabajo destinado a que el dependiente demuestre el perfil y aptitud para el trabajo ofertado (...)

Es un tiempo más o menos razonable establecido por el legislador para que las partes productivas observen y analicen el trabajo ofertado, plazo

que de ninguna manera debería confundirse ni prestarse para malas interpretaciones ni mucho menor para abusos. Así, si el plazo del contrato determinado es de tres o cuatro meses ¿Qué razonabilidad podría existir para exigir que de ese reducido plazo el trabajador, durante tres meses correspondientes al periodo de prueba, demuestre que es la persona apta para ocupar el puesto de trabajo propuesto? (...) Además, técnicamente, el periodo de prueba, se ha diseñado para que el trabajador que lo supere, ipso facto, concluye definitivamente su contrato deviniendo en uno de duración indeterminada. (pp. 707 - 709)

En efecto, podría darse el caso de que las partes o una de las partes muestren su descontento ante las circunstancias que pudieran concurrir al inicio de la ejecución del contrato laboral; en estos supuestos, operará sin mayores formalidades, el principal efecto del periodo de prueba (o periodo de inestabilidad) que es la terminación del vínculo contractual sin ninguna otra obligación adicional que la que normalmente se impone a los sujetos laborales para extinguir el contrato laboral.

2.3.6. Simulación

Torres, A. (2008) señala que:

Un acto jurídico es simulado cuando las partes con el fin de engañar a terceros, se ha puesto de acuerdo (acuerdo simulatorio) para crearlo (o modificarlo o extinguirlo) con un valor aparente, destinado a no producir efectos entre ellas, sino solamente respecto a terceros, ya porque no quieren realizar acto jurídico alguno, ya que con la apariencia quieren ocultar la verdadera naturaleza o contenido del acto que celebran. (p. 438)

La simulación viene a ser un fenómeno simulatorio cotidiano al cual recurren las personas para fingir o aparentar; en este contexto, lo que se busca es ocultar (disimular), en todo o en parte, una verdad, con el fin de protegerse

de terceros. Estos actos simulatorios pueden darse de manera absoluta o relativa; serán absolutos cuando el acuerdo simulatorio tienda a crear una apariencia probatoria de un negocio sin contenido real, es decir, a producir un negocio no deseado; mientras que en la relativa, el negocio simulado esconde total o parcialmente otro negocio.

2.3.7. Simulación en asuntos laborales

En el ámbito laboral, los actos simulatorios suelen darse cuando las partes intervinientes buscan aparentar la celebración de un contrato de naturaleza temporal, cuando en realidad la naturaleza de las actividades materia del contrato, son de carácter permanente y/o habitual. Vale decir que en la realidad, puede que entre las partes no existe la intención de celebrar dicho acto jurídico, lo que constituye un acto aparente. En este extremo, Gómez, F. (2016) refiere que:

La simulación se presenta de diversas maneras: ocultamiento de la verdad, mediante la aparición de terceros empleadores (empresas de servicios, testaferros, etc.), durante la ejecución del contrato cuando no se extienden boletas de pago que no reflejan el total salarial percibido, ante la suscripción de contrato de duración determinada cuando debería ser de duración indeterminada, calificación de contrato (aprendiz antes que dependiente), al momento de extinguirse la relación laboral para hacer el cobro de la indemnización por un supuesto despido, etc. Dentro de esta perspectiva, la simulación se ha convertido en una práctica patronal habitual de difícil erradicación, pese a que como es obvio suponer, desnaturaliza la existencia misma del contrato y también las normas de protección del trabajo asalariado (laboral y previsional), e mpleado p or igual, p or l as empresas f ormales e informales. (p. 460)

A partir de ello, podemos establecer que los actos simulatorios obedecen a una práctica habitual por parte de los patrones, quienes por lo general, pretenden perfeccionar este tipo de fraude con el fin de eludir obligaciones o posibles fiscalizaciones al momento de la conclusión del contrato; no obstante son las autoridades quienes deberán determinar la existencia o no de un contrato simulado.

2.3.8. Los contratos de trabajo sujeto a modalidad (plazo fijo o determinado)

Son aquellos considerados como excepcionales a la regla laboral de contratación, los mismos que adquieren eficacia, únicamente cuando se consigna de manera objetiva la causa que motiva la contratación modal, así como también, el tiempo exacto de la labor y la función a desempeñar.

Toyama J; y Vinatea L. (2013). Nos dice:

Son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista de forma taxativa en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que pueden justificarse en: i) las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa y; ii) Cuando la exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestara o de la obra que se ha de ejecutar. En este segundo grupo, la contratación podrá ser también permanente, en los casos de contrato de trabajos intermitentes o de temporada cuya naturaleza así lo exija.

Esta forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación según la modalidad elegida (por ello se les denomina contratos "causales", en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral.

Su presentación ante el MTRE, a efectos de su conocimiento y registro, es de carácter obligatorio.

Base Legal: Artículo 4,53,72 y 73 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 3 del Decreto Supremo N° 001-98-TR. (pp. 16-17)

Estos Contratos se pactan en un tiempo determinado y en relación a una causa objetiva que justifique su celebración, la misma que debe sustentarse en las necesidades del mercado o en el incremento de la producción de la empresa, así como también, cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental de l s ervicio qu e s e v a p restar. En este c ontrato d eberá c onstar necesariamente la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa o establecimiento y la naturaleza de las labores del trabajador. Así mismo, en nuestra legislación vigente existen nueve modalidades de contratación temporal, como son:

2.3.8.1. El contrato por inicio o incremento de actividad

Es un tipo o modalidad contractual, a la cual puede recurrir el empleador, ante el inicio de una nueva actividad empresarial, la apertura de nuevos establecimiento o el incremento de las actividades ya existentes. Al respecto Gomes, F. (2016). Refiere que:

... una cosa es el inicio de la actividad, y otra muy diferente, el inicio de una nueva actividad. La primera está asociada al inicio puro y simple de una empresa; mientras que la segunda, a las mutaciones, ampliaciones, etc. de actividades productivas (V., STC, Exp. 2055-2010-PA/TC). Por ejemplo, una empresa puede tener por objeto reparar grupos electrógenos, y de pronto desea importar éstos en vez de refaccionarlos, en el primero caso estaríamos ante el inicio de la actividad y en el segundo, ante el inicio de una nueva actividad. En todos los casos, ha de acreditarse de que se trata de una nueva actividad, ya que si esta está en pie o ya es existente antes de la contratación, no podría hablar de este presupuesto (CAS. LAB. Exp. N° 2501-97, Lima, del 04-05-1999). (p. 405)

El emprendimiento de una nueva actividad productiva por parte de las empresas, acarrea la contratación de personal distinto al que ya

existe dentro de sus instalaciones; en todo caso, las causas que originan la decisión de optar por esta modalidad contractual, y la actividad que deberá realizar el trabajador, han de ser consignadas en el contrato de manera clara y objetiva, ello, a fin de no enervar la solidez y eficacia con que debe contar toda relación jurídica laboral.

2.3.8.2. El contrato por necesidad del mercado

Las empresas recurren a este tipo de contratos, ante circunstancias coyunturales que originan variaciones significativas de la demanda en el mercado. En esta línea, Toyama, J. y Vinatea, L. (2013) señalan que:

Este tipo de contrato se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas por personal permanente. Estos contratos pueden ser renovados sucesivamente hasta un plazo máximo de cinco años, y la causa objetiva que justifique la contratación temporal de dichos contratos deberá figurar expresamente; además, dicha causa deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. (p. 19)

Es sabido por los empresarios que en cualquier ciclo productivo, podrían registrarse variantes y/o periodos episódicos temporales, los cuales necesariamente van a requerir el socorro de una mano de obra ajena, es decir, de una mano de obra que no puede ser cubierta con personal existente y/o permanente. Por lo que, para atender estas variaciones imprevisibles en las demandas, se tendrá que recurrir a la contratación temporal de nuevo personal.

2.3.8.3. El contrato por reconversión empresarial

Las empresas recurren a esta modalidad contractual, cuando se ven en la necesidad de renovar y/o modernizar sus recursos logísticos, así mismo, ante posibles modificaciones en lo que respecta a su actividad productiva. En este extremo, Gomes, F. (2016). Nos dice:

Las mutaciones tecnológicas, la reconversión industrial, el temor a la obsolescencia de las empresas, alerta al empleador que, para evitar el colapso por falta de competitividad, deba adquirir nuevas técnicas, maquinarias, utensilios, materia prima, cambio gerencial, etc. que hagan posible enfrentar tales contingencias propias de la economía moderna. Igualmente para afrontar estos retos se requerirá reciclar al propio personal de la empresa para afrontar los constantes cambios tecnológicos, acto normal por lo costoso que significa la adquisición de innovaciones tecnológicas. (pp. 406 - 407)

Podría decirse entonces que esta modalidad contractual, tiende a enervar la estabilidad de los trabajadores estables; ya que la sustitución, ampliación, modificación de actividades, o variaciones de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos; requiere la contratación de personal calificado (acorde con los cambios tecnológicos actuales); en este escenario, cabría la posibilidad de que los trabajadores estables sean desplazado por los trabajadores foráneos, quienes por tener mayor aptitud, estarían más calificados para poner en marcha las actividades productivas y el sostenimiento de las mismas, acorde con los cambios tecnológicos recientes.

2.3.8.4. El contrato ocasional

Este tipo de contratos está destinado a cubrir necesidades transitorias distintas de la actividad habitual de la empresa. En este norte, Gomes, F. (2016). Nos dice:

... es bastante difícil saber en qué momento una actividad transitoria es distinta de la habitual, a menos que el objetivo del negocio tenga dicha direccionalidad: supermercado en épocas festivas, servicios urgentes por la aparición de un número especial en una revista, las épocas de punta para las líneas aéreas o terrestres, descarga de un camión, etc....

(...) puntualicemos que es ocasional lo que no es habitual, lo proveniente de un accidente, lo extraordinario y, por lo mismo, es de corta duración la prestación ejecutada bajo estas condiciones, tanto así que en el Derecho comparado esta labor no puede superar los treinta días del año. Sin embargo, las empresas, al interior de su propia estructura prevén, dentro de lo posible, todas las contingencias para hacerlas más rentables y competitivas, principio clásico de organización impuesta por el fayolismo. Así visto el principio de la previsión, consideramos de difícil acceso un contrato ocasional dentro de una empresa preestablecida. Diríamos, incluso, que sería hasta contraproducente; empero, al producirse, la norma exige que la labor a realizar por el contratado sea distinta de la habitual, por ejemplo, una misión excepcional en la captura de nuevos clientes, proveedores, una labor de marketing ad hoc, etc. (pp. 415 - 416)

La característica principal de este tipo de contratos, es que éste, regula actividades laborales extraordinarias, es decir, aquellas que no pertenecen al giro normal del empleador, estas actividades deben ser ejercidas por trabajadores que no desarrollen actividades rutinarias dentro la empresa. Como ejemplo a citar, podemos mencionar a una

fábrica de cerámicos que requiera el pintado de todas sus edificaciones, maquinarias y equipos; en este supuesto, el empleador deberá contratar con personas ajenas al rubro de la empresa.

2.3.8.5. El contrato de suplencia

El Contrato de suplencia está destinado a cubrir necesidades originadas a raíz de la suspensión del vínculo contractual entre empleador y trabajador estable. Respecto a esta modalidad contractual, Gomes, F. (2016). Nos dice:

La ley se coloca en dos hipótesis: que el reemplazado se deba a las numerosas causas legales de suspensión del contrato de trabajo o que esté de por medio un acuerdo convencional en el que de mutuo y común acuerdo las partes decidan una suspensión temporal de los contratos de trabajo que lo une con su personal, suspensión que por su naturaleza sea suspensión a la prevista por la ley o sea sustituta de esta. En el primer caso, hallamos los contratos para suplir al personal por el goce del descanso vacacional, el descanso del pre y post natal, los descansos ocasionados por los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, las ausencias por sanciones disciplinarias con pérdida de salario, las pausas por motivo de formación profesional, licencia sin o con goce de haber, etc. lo trascendente de esta contratación es, que el empleador ha de consignar en forma expresa la contingencia de trabajo que ocasiona suscribir un contrato de esta naturaleza, caso contrario será considerado de contrato simulado, es decir, desnaturalizado con las consecuencias subsiguientes, (...) En el segundo caso, hallamos las contrataciones relacionadas con los periodos de descanso vacacionales superiores al de los 30 días calendarios, becas para estudiar en el extranjero, etc., que, por cierto, son circunstancias cada vez más raras, pero que, al ocurrir,

constituyen una razón para suscribir verdaderos contratos de temporada en los que el plazo de su duración puede fijarse, incluso, por días calendarios; es pues, la precisión, la predecibilidad del encargo que determina la existencia de este tipo de contratos, pues siempre serán contratos para satisfacer un "periodo de cobertura parcial" de trabajo. (pp. 416 - 417)

Con lo cual, se tiene el contrato de suplencia pertenece a la clasificación de los contratos de naturaleza accidental, cuya causa objetiva es sostener el normal desarrollo de las actividades productivas ante la ausencia justificada de quien normalmente debía ejecutarlas; vale decir que esta modalidad contractual, opera en los casos en que se necesita cubrir el puesto de un personal estable. Precizando además que el puesto o cargo quedara reservado para el trabajador titular, quien con su retorno a sus labores habituales, extingue automáticamente en vínculo laboral en relación con el trabajador foráneo.

2.3.8.6. El contrato de emergencia

Las empresas recurren a los contratos de emergencia para cubrir necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor; por lo que su duración está supeditada al tiempo que dure la emergencia presentada, en estos casos, la configuración de este tipo de contratos se perfecciona por su carácter de inevitable, imprevisible e irresistible. Al respecto, Gomes, F. (2016). Nos dice:

... Se trata del desarrollo de labores que se presentan por razones súbitas, inopinadas, imprevisibles e irresistibles para tomar la definición clásica y que resultan imprescindibles para enfrentar el infortunio presentado en un determinado centro de trabajo, donde la mano de obra de esta es insuficiente para satisfacerla. Son entonces los fenómenos naturales (caso fortuito) o los provenientes de la imprevisión personal (fuerza mayor) los

que protagonizan estas contingencias y que, por lo mismo, requieren de la adecuada e inmediata subsanación con el apoyo de una mano de obra extraordinaria, contratada para el efecto. Así una inundación, terremoto, apropiación ilícita que acarree una demanda de mano de obra, etc., aconsejaran la utilización de una mano de obra de emergencia, para realizar las reparaciones, mantenimiento de instalaciones, recuperación de bienes y servicios de la empresa averiada, etc. (p. 418)

En tal sentido, la celebración de los contratos de emergencias operan únicamente ante infortunios producidos por caso fortuito o fuerza mayor, lo cual requiere que ocurran acontecimientos absolutamente extraños a la voluntad y a la conducta del sujeto, y que resulte imposible de prever, o que pudiendo ser previsto, no puede ser evitado; es decir, hechos catastróficos como aluvión, incendio, guerra, terremoto, plaga, atentado, etc., precisando además que el empleador que opte por esta modalidad contractual, deberá precisar de manera objetiva los hechos o circunstancias que considere, configuran caso fortuito o fuerza mayor, ya que de no ser así, estaríamos ante un contrato simulado.

2.3.8.7. El contrato de obra o de servicio

Este tipo de contratos pertenece a la clasificación de contratos de obra o servicio específico, su celebración requiere que previamente se cuenta con objeto establecido y de duración determinada sujeto al tiempo que demande el cumplimiento de dicho objeto, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión de la obra o del servicio contratado. Así, Gomes, F. (2016). Señala que:

... la contratación para realizar una obra determinada se presenta cuando un trabajador, portador de conocimientos profesionales, técnicos, científicos, artísticos, etc., se compromete con el empleador para realizar un encargo concreto, especificado

debidamente en el contrato y que esté, desde luego, vinculado con los conocimientos que le son propios (contrato para realizar un edificio, una composición musical, compostura de un accesorio industrial, etc.) y que lo desarrollará porque se trata de una labor no durable ni habitual para la empresa, pudiendo manifestarse incluso como una labor con tracto único de trabajo. Dada la naturaleza especial de estos contratos, su desarrollo puede efectuarse dentro de las instalaciones de la empresa; sin embargo, nada quita de que éste se ejecute en un lugar diferente. Asimismo, puede ejecutarse la labor con los utensilios brindados por el empleador, como con los de propiedad del trabajador (...)

Los contratos para servicio específico son aquellos desarrollados por personas poseedoras de conocimientos profesionales, técnicos o científicos circunscritos a la actividad terciaria (servicios) u otros que sin poseerlos, se hallan capacitados para resolver contingencias que súbitamente se le hubieran presentado al empleador. Son labores que pueden desarrollarse al interior de la empresa o fuera de ella; empero aquí, la labor personalísima del empleador es imprescindible, pues la dependencia jurídica como en el anterior caso constituye su marco distintivo. Son en cierta forma, los contratos de locación de servicio de naturaleza civil, pero protegidos por la normatividad laboral, al ser presentados bajo dependencia y de manera personal. Sin embargo, se exige que para su validez que la labor a prestar sea temporal, ocasional o transitoria, caso contrario habrá desnaturalización del contrato. pp. 425 - 426).

Podría definirse que mediante esta modalidad contractual, el empleador puede dar cobertura a aquellas actividades efímeras que en absoluto forman parte de las labores cotidianas de la empresa, cubriendo necesidades distintas a las labores habituales que fácilmente pueden ser realizadas por trabajadores estables y que requieran un

plazo establecido, es decir, la vigencia en este tipo de contratos estará indisolublemente atado a la duración del servicio u obra a realizar, con inicio y fin claramente identificables en el tiempo.

2.3.8.8. El contrato intermitente

El contrato intermitente está destinado a cubrir necesidades de las actividades de la empresa, es decir, labores que resultan necesarias para el desarrollo productivo, las sucesivas contrataciones pueden efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en cada contratación. Para tal efecto, debe consignarse con precisión las circunstancias o condiciones que deban observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. En este norte, Gomes, F. (2016). Prescribe que:

El contrato modal intermitente es un contrato que se concluye "para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas". Son contratos que se suscriben, básicamente, por la necesidad de la empresa –trabajo a la demanda del negocio-, de acuerdo a un programa más o menor previsible. De otro lado, son contratos que prosperan en determinados sectores productivos que conocen de antemano fluctuaciones en su actividad (edición de libros educativos, espectáculos, estacionales; en los últimos tiempos las empresas pesqueras de gran calado lo vienen empleando); entonces, por su naturaleza se debe regular la alternancia del periodo trabajado; también, corresponderá la fijación de la actividad permanente de la empresa como condición valedera para que prospere esta modalidad contractual. La norma establece que son contratos que solamente deberán suscribirse con un solo empleador, y pueden en el tiempo, sin mayores formalidades, hacerse ilimitados, pero guardando su intermitencia original en las épocas o intervalos en que habrán de desarrollarse; esto es, que por la eventualidad propia de la naturaleza de la

labor a ejecutarse es posible orientar estos contratos del modo antes aludido, por eso la doctrina los conoce "contratos temporales por naturaleza" (...)

La intermitencia debe resultar de la naturaleza de la actividad principal del empleador y de la imposibilidad que tiene éste de ocupar en forma permanente a los trabajadores llamados a cubrir los puestos de trabajo allí impuestos. (p. 428)

Este tipo de contratos se subsumiría en la modalidad de contratación indefinida, ya que no se trata de actividades temporales propiamente dichas, sino de labores de carácter permanente, cuyo carácter excepcional radica únicamente en la intermitencia con que debe ejecutarse la obra o servicio, materia del contrato; asimismo en esta modalidad contractual, es posible contratar con el mismo trabajador de manera reiterada, por tener derecho de preferencia para ser contratados cada vez que se produzca dicha situación, mediante un nuevo contrato de intermitencia.

2.3.8.9. El contrato de temporada

Se recurre a esta modalidad contractual, cuando se tiene que atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que suelen repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo, para ello, en el contrato necesariamente debe constar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa o establecimiento y la naturaleza de las labores del trabajador. En estas líneas, Gomes, F. (2016). Prescribe que:

El contrato modal de temporada es definido como aquel que tiene por "... objeto atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva". Son contratos que interrelacionan con las estaciones

anuales; pero igualmente, con determinados sectores productivos (comercio y turismo fundamentalmente), por esta razón las legislaciones europeas los denominan "contratos estacionales" y son contratos que alimentan la necesidad de que en ella se geste el auto empleo o empleo familiar. En ocasiones, estas empresas se forman justamente al darse inicio a la temporada en cuestión.

Son contratos, pero con relación al ciclo anual en el que se desarrollan las actividades productivas de la empresa; de ahí que el trabajo en estas épocas han de ser consideradas como permanentes, diríamos, inclusive, imprescindibles, por ejemplo, las labores de verano en las playas o las de invierno en la montaña, las de épocas festivas en la selva, etc. Por lo mismo, son trabajos limitados en el tiempo ya que al término de la temporada se extinguen inevitablemente por resultar innecesarios.
(p. 432)

Por lo general, el empleador se recurre a este tipo de contratos, sólo en determinados periodos del año, donde ocurren variaciones significativas de las demandas por existir mayor afluencia de clientes, aunque para ello, requiere tener la certeza de que la necesidad de mano de obra que motiva la contratación temporal del trabajador, se repetirá en periodos igualmente preestablecidos; vale decir que la celebración de este tipo de contratos, está supeditada a los incrementos regulares y periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa, resultantes de un aumento sustancial de la demanda en una parte del año.

2.3.9. Los Contratos de Prestaciones de Servicios Administrativos

El porqué de estos Contratos, en realidad es lo mismo que los contratos de Servicios No Personales sin beneficios o muy poco de ellos, y que el Estado debe replantear dichos beneficios.

Haro, J. (2008), nos manifiesta que el D.L. N° 1057, del 28-06-2008, ha establecido las reglas de juego para el régimen de contratación del Estado, a través de los denominados Contratos Administrativos de Servicios. En esencia se refiere a la formalización de más de 79,000 trabajadores quien tiene el Estado bajo la forma de Servicios No Personales – SNP, personal carente de elementales derechos laborales y de seguridad social. Este problema era pues “una piedra en el zapato” del Estado empleador, ya que no podía exigir el cumplimiento de normas laborales a las empresas privadas cuando él mismo no las cumplía.

El dispositivo tiene 7 artículos normativos, 4 disposiciones complementarias finales y 5 disposiciones transitorias. (p. 286)

Ante la proliferación de los llamados contratos por servicios no personales, como también la existencia de numerosos pagos que se efectuaban no sólo fuera de la Planilla, es por todos conocido que el personal de entidades públicas ha sido transferido al régimen laboral de la actividad privada, sin que se haya evaluado las obligaciones y responsabilidad que acompañan al ejercicio de la función pública. y que ampara a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpidos de servicios, señalando que los mismos no podían ser cesados ni destituidos como lo dice el Decreto Legislativo N° 276, no estando comprendidos en sus alcances los servidores públicos que realizan labores de carácter temporal.

2.3.10. La naturaleza jurídica del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

Esta norma establece que todo contrato administrativo de servicios “se rige por normas de Derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento.

Avalos, O. y López, E. (2010), manifiesta:

Como se puede apreciar de la revisión del artículo 1º del Reglamento del decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el contrato administrativo de servicios "es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que preste servicios de manera autónoma".

Asimismo esta norma establece que todo contrato administrativo de servicios "se rige por normas de Derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento". En concordancia con ello, se ha excluido expresamente del régimen laboral público, privado y de cualquier otro régimen especial.

De lo expuesto se advierte que el contrato administrativo de servicios se encuentra regulado por una serie de disposiciones que no pueden ser libremente dejadas de lado por las partes contratantes y que constituyen el contenido mínimo de la relación contractual entre ellas. Así, consideramos válido sostener que el régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios está conformado por dos aspectos, Tirado R, citado por Avalos, O. y López, E.:

- *Un aspecto normativo, en virtud del cual el contrato administrativo de servicios debe respetar las normas que lo regulan y que determina su contenido esencial (derechos obligaciones).*

En este sentido, este aspecto está determinado por el Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento y sus normas complementarias, así como por las normas de presupuesto que presta servicios al estado.

A mayor abundamiento, el modelo de contrato administrativo de servicios, aprobado por la Resolución Ministerial N° 417-2008-PCM, establece en su cláusula vigésima segunda que las obligaciones y derechos tanto del contrato como de la entidad contratante se originan por lo establecido en el propio contrato administrativo de servicios, en el Decreto Legislativo N° 10575 y su reglamento. Así mismo, determina

que toda modificación a esta base legal "es de aplicación inmediata al contrato".

- *Un aspecto consensual, restringido y delimitado por lo previsto en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, es que las partes solo pueden pactar lo que no contravenga o exceda estas disposiciones. (pp.258-259).*

Sabemos que el contrato administrativo de servicios se rige de acuerdo a las leyes, decretos y normas y que no se pueden dejar de lado, en el cual el trabajador y el empleador tienen que cumplir con las obligaciones y derechos que estas conllevan. Y que cualquier modificación que se haga a la base legal debe de aplicarse al contrato inmediatamente.

2.3.11. Contratación Extra – Laboral

El autor procura desarrollar una descripción de temas independientes, pero con la característica esencial de vinculación estrecha entre sí en cuanto a la esencia de instituciones del Derecho del Trabajo.

Figueroa, E. (2006) afirma que:

...Una de las principales preocupaciones del empleador al determinar la contratación del trabajador, (...) consiste en determinar la forma que debe adquirir el concurso de este otro elemento humano en la organización empresarial, (...), requiere prioridad determinar las características de la relación contractual: si en la misma (...), va a existir subordinación del contratado ante el empleador y la labor a ejecutar será personal; (...) este sentido es la de una contratación a plazo fijo (...). Sin embargo, si la contratación presentara variantes con respecto a las premisas de relación contractual laboral, entonces el empleador debe distinguir entre diferentes opciones de vinculación... (p. 5)

Las contrataciones extra laboral, son un desequilibrio entre el empleador y el trabajador, ya que muchas veces los trabajadores se ven obligados a contratar sin una relación laboral directa, un ejemplo claro de estas relación es

un contrato de locación de servicios, como analizaremos en algunos casos esta contratación extra laboral se desnaturalizaría para volverse una relación de trabajo forzado.

2.3.12. El Desconocimiento de los Derechos Laborales y las Prácticas Económicas Predominantes

Los autores pertenecientes a la OIT, buscan prioritariamente erradicar el trabajo forzoso a nivel mundial, ya que un gran sector de nuestro país sufre este flagelo feudalita colonialista que no se extingue, para luchar contra este mal, los autores estudiaron una zona donde el trabajo forzoso es predominante como es la amazonia peruana.

Bedoya, E. Y Bedoya, A. (2005) afirma que:

Un aspecto importante derivado del aislamiento y marginación de las comunidades indígenas afectadas por el enganche o la esclavitud, es que usualmente ellas desconocen los precios del mercado, los patrones usuales de medición y las prácticas contables propias de un mercado moderno. Más aún, desconocen también el valor monetario de los bienes proporcionados (...). El analfabetismo es muy alto entre la población indígena; asimismo, un sector relativamente importante de la población nativa desconoce operaciones básicas de aritmética, como sumar o restar. (...). La falta de información es un problema"... (p. 16)

Un desconocimiento total de las normas mínimas de protección laboral, así como un alto grado de analfabetismo, que viven las comunidades indígenas son aprovechados por los enganchadores que los confinan en campamentos donde son retenidos por deudas mercantiles de los altos costos de los productos que venden los enganchadores almaceneros y sin un control de mercado hace que sean retenidos por ignorancia, en muchos casos reconocen deudas ya que firman hojas en blanco, esta situación es un punto crudo de

nuestra sociedad que se ve esclavizada por el analfabetismo en el que nos encontramos sumergidos.

2.3.13. La Ausencia de Supervisión Gubernamental

Bedoya, E. Y bedoya, A. (2005) afirma que:

La ausencia de una adecuada supervisión gubernamental tiene tres aspectos importantes. En primer lugar, las autoridades o funcionarios gubernamentales encargados de supervisar los centros o lugares de trabajo, rara vez tienen conocimiento directo de las infracciones o violaciones cometidas por los empleadores, (...). Usualmente, los funcionarios estatales confunden el trabajo forzoso con malas condiciones laborales; (...) En segundo lugar, cuando las autoridades locales pertinentes se enteran de una seria violación de las normas laborales o los derechos humanos (...), actúan con una lentitud que daña la sensibilidad y dignidad de las víctimas (...) Un tercer aspecto, es que algunas autoridades locales o regionales que sí se encuentran próximas a los lugares de extracción maderera o a los campamentos madereros, a menudo están involucradas en las mismas actividades ilícitas... (pp. 14-y 15)

Nuestro estado denota gran ineficacia en los temas de defensa a los trabajadores, si claramente tenemos identificados a los tres factores que nos hacen sentir la ausencia de nuestro estado en la defensa de los derechos de cualquier persona que es víctima de trabajo, y es preocupante que estos aspectos sean la ineptitud e inoperancia a la que se ciñe nuestra burocracia, donde las autoridades en muchos casos creen que cuando hablamos de trabajo hablamos de malas condiciones laborales.

2.3.14. Restricciones Laborales

Figueroa, E. (2006) manifiesta que:

...En nuestro país una corriente de flexibilización se expresó objetivamente en una desregulación laboral constante, significaron el

desarrollo de algunas condiciones más favorables para el empleador. (...) La imposición de restricciones laborales, reduce drásticamente las condiciones de confianza generadas por: Una Ley General de Trabajo que prevé reducir las contrataciones de 9 a 4 categorías, (...). Una economía que aspire a desarrollar márgenes óptimos de competitividad, exige apuntalar las bases para un shock de confianza al mismo tiempo que generar condiciones óptimas de contratación... (pp. 139 - 140)

Las relaciones laborales han venido sufriendo grandes cambios en pro de mejorar las condiciones laborales y poder reducir las categorías de contratación, las cuales siempre se ven melladas por inescrupulosos empleadores que se aprovechan de la ineficiencia e inoperancia de las autoridades, respecto en aplicar las normas que ellos mismo promulgan.

2.3.15. Contratos, acuerdos y promesas

LSHTM y OIM (2015) manifiesta que:

En cuanto a las prácticas de contratación (...) Cuando era reclutados, las conversaciones sobre el trabajo parecían ser muy vagas: incluían sólo información parcial sobre lo que iban a ganar, las tareas a realizar, la jornada de trabajo y otros datos relevantes. (...) Respecto al tipo de trabajo ofrecido a la mayoría de las víctimas de trata se les ofreció puestos de asistentes (...) la mayoría en forma verbal la inclusión de comida y alojamiento en el lugar de trabajo, junto con un salario fijo a pagar por mes en el caso de asistentes, (...) Este arreglo económico se utilizaba para controlarlos además sentirse obligados a continuar trabajando, con la esperanza de que algún día podrían cancelar la deuda y dejar atrás la situación de explotación, idealmente contando con algunos ahorros... (pp. 39 - 40)

Los acuerdos de trabajo nunca se dan de manera formal, no existe documento que acredite el vínculo laboral y a su vez, estos acuerdos de palabras simplemente es un medio por el que los trabajadores, se quedan

obligados ya que al llegar a su lugar de trabajo, se encuentran con que el costo de vida resulta mucho más alto, la comida el alojamiento y medicamentos son encarecidos por los tratantes quienes buscan generarles obligaciones económicas para poder así seguir sometiéndoles.

LSHTM y OIM (2015) manifiesta que:

Las largas jornadas de trabajo pueden incrementar los riesgos para la salud (...). Las jornadas largas de trabajo parecían ser la norma (...) que un horario típico para un trabajador de 8:00 a 20:00 (12 horas), de lunes a viernes, y mediodía del sábado. Sin embargo, en la realidad, la mayor parte de los trabajadores (...) trabajaban más horas, con la excepción de aquellos que tenían a su familia viviendo fuera del taller. (...), Los descansos en el transcurso del día de trabajo eran asociados con las comidas. (...). Las pausas para el almuerzo y la cena duraban entre 30 minutos y una hora, (...) Dado que no estaban trabajando en el marco de un contrato formal, no se veían beneficiados con los derechos laborales garantizados a los trabajadores formales... (p. 41)

En los casos de trabajos forzados, las jornadas laborales no son las adecuadas y en muchos casos son duplicadas donde las horas oscilan entre 12 horas o incluso 18 horas, donde ni siquiera se les da un adecuado descanso, ya q los tiempos que disponen son solo los del almuerzo y la cena, que no superan ni siquiera la hora y media, obviamente no se les reconoce ningún derecho laboral existente y reconocido en el mundo.

2.3.16. Regímenes obligatorios de aseguramiento

En todas las legislaciones laborales se interesan por el Seguro Social del trabajador.

Reyes, L. (2012). Nos manifiesta:

El artículo 2 de la Ley del Seguro Social comprende un régimen obligatorio y otro voluntario El régimen obligatorio, es el deber que tiene

el patrón de afiliar a la seguridad social a sus trabajadores; éste régimen comprende los seguros siguientes:

- *Riesgos de trabajo.*
- *Enfermedades y maternidad.*
- *Invalidez y vida.*
- *Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.*
- *Guarderías y prestaciones sociales.*

Son personas sujetas a este régimen:

Trabajadores que presten sus servicios de forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, las que otorguen un servicio que sea remunerado, personal y subordinado, sin importar el acto que le dé origen.

Socios de las sociedades cooperativas.

Otras personas que determine el Ejecutivo Federal mediante decreto.

El régimen voluntario es la opción abierta a todos los sectores de la sociedad que tuvieran algún interés a participar en el sistema de seguridad social, es decir, esta seguridad social es para personas que no son aseguradas por no tener relaciones obreros patronales; ejemplo: trabajadores domésticos, trabajadores del campo, artesanos, trabajadores independientes, etc. (pp.139-140).

Debería ser un requisito indispensable que todo trabajador cuente con un Seguro Social para bienestar de él y el de su familia, en todas las modalidades de contrato debería estar explícito su Seguro Social y no solo debe de ser exclusivo de las personas que laboran en instituciones públicas, ya que es un derecho de todo ciudadano y deber del Estado, brindar protección a todos los trabajadores sin importar la modalidad de contrato.

2.3.17. Mecanismos adicionales de retención de la mano de obra

Bedoya, E. y Bedoya, A. (2005) sostiene que:

Para enfrentar el problema de escasez temporal de mano de obra,(...) el enganchador retiene una cantidad de dinero, que oscila entre el 30 y 50 % del pago neto que teóricamente le corresponde, con el argumento

de que ello sirve para que el agricultor pueda lograr un nivel de "ahorro" al final de su paso por la empresa, (...) el objetivo del enganchador es: a) retener al trabajador, del que siempre gana una comisión pagada por la empresa o b) trasladar al trabajador a otra empresa, donde el enganchador tiene contactos o se siente comprometido por algún adelanto que le ha entregado otro empleador... (p. 12)

Es irónico creer que estas prácticas delictivas sean tan punibles al extremo de que las víctimas de trabajo forzosos son sometidos a una incertidumbre de deudas creadas por su patrón para poder garantizar su desempeño y así no perder su preciada mano de obra barata, les inventan cajas de ahorro para así poder seguir predisponiendo de la víctima de trabajo forzoso, o simplemente llevarlo a otro empleador como si se trataran de mercancía que se puede intercambiar, o usar como medio de pago para reducir sus deudas.

2.3.18. Valoración del trabajo según género

La organización internacional de trabajo en el Perú, busca concientizar y que se reconozca la igualdad de género entre las masas laborales, por ser un desaliento que el género sea una condicional de oportunidad y no de menos apreciación de aptitud laboral.

OIT Perú (2013) sostiene que:

Los sistemas de género definen también lo que se considera o se valora como trabajo y viceversa. Surgen las nociones de "trabajo" diferenciándolo de lo que se considera solo como una "ayuda" o "no trabajo", dependiendo de quién los realiza. (...). Esto tiene relación con la valoración diferenciada del trabajo de hombres y mujeres en las sociedades. El trabajo doméstico es menos valorado que el productivo en casi todas las sociedades (...), la noción de trabajo se atribuye a la aplicación de la fuerza física, la inteligencia y la racionalidad que se atribuyen principalmente a los hombres, mientras que la "ayuda",

representada por la destreza manual, la gerencia de las cosas o el afecto, se atribuye a las mujeres. (...) La valoración diferenciada del trabajo según el sexo de quien lo realiza, determina diferentes estatus laborales para mujeres y hombres... (pp. 23 - 24)

En un país predominante, una corriente de género (machismo) define las diferencias entre los varones y las mujeres, en gran medida las labores domésticas son tomadas como una función de género, y que en grandes casos son aprovechadas por personas que aprovechan para menoscabar las aptitudes y las determinaciones de quienes realizan las labores, sean varones o mujeres.

2.3.19. El trabajo doméstico

Figueroa, E. (2006) afirma que:

... se conceptúa como aquel que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continuada o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador (...).es importante precisarlo, genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados. ... (p. 14)

Los trabajos a domicilio son claramente una rama de las necesidades de mano de obra que se tiene en nuestro país y esta situación de régimen domiciliario, definido como cama a dentro, pone a las trabajadoras o trabajadores del hogar en una suerte de trabajos forzosos ya que el empleador es quien tiene el poder de regular.

2.3.19.1. Origen y naturaleza

OIT Perú (2013):

... Uno de los principales sistemas sociales que genera y estructura el trabajo doméstico y su dinámica es el sistema de género. (...) Estos sistemas organizan el trabajo humano a través de la división sexual del trabajo. Mediante esta división, las sociedades definen no sólo cuáles son los "trabajos de mujeres" y cuáles son los "trabajos de hombres" (...) también definen los espacios en los que mujeres y hombres deben trabajar y desarrollarse: el espacio doméstico o privado de interrelación familiar, o el espacio público de interrelación con la sociedad y economía en su conjunto. Los sistemas de género "naturalizan" el trabajo de mujeres y el trabajo de hombres, es decir, organizan el trabajo humano bajo la noción de que es "natural" que las personas desarrollen determinados trabajos y no otros, por el hecho de ser mujer o de ser hombre... (p. 22)

El origen del trabajo doméstico es básicamente la concepción que se tiene por género, el cual ha establecido una división sexual del trabajo, y quienes conciben esta corriente, consideran que el sistema de género naturaliza el trabajo de mujeres y varones, creyendo que es natural que las personas solo desarrollen ciertas labores sólo por el hecho de ser mujeres o varones.

2.3.20. La Balanza Comercial Agraria

El autor no nos plasma una investigación estructurada de los índices de crecimiento del rubro agrícola no solo, en nuestro país como exportador de materia prima.

Velazco J. y Velazco, J. (2012) manifiesta que:

...la composición de la balanza comercial agraria ha cambiado y el país es actualmente exportador neto de productos agrarios (...) La agricultura muestra una creciente vinculación a los mercados

internacionales (...) la apertura del país a los mercados internacionales, la creciente demanda internacional, la entrada de empresas agroindustriales, que han adoptado nuevas tecnologías en la producción y han generado la integración de las diferentes etapas de los procesos de producción (agrícola e industrial) y de comercialización. (p. 166)

La agricultura es uno de los medios de producción que tiene nuestro país, también es un medio por el cual se vulneran derechos laborales, ya que los últimos tiempos nuestra agricultura a empezado un crecimiento producto de las exportaciones que ahora son casi en su totalidad materia prima proveniente de la agricultura.

2.3.21. Régimen Laboral de Construcción Civil

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, es la organización sindical de los obreros del andamio, poseedora de una consecuente trayectoria de lucha por la conquista de mejores condiciones de trabajo y de bienestar para los trabajadores de la construcción y sus familias Huamán, M. (2007) sostiene que:

Los trabajadores que realizan, libremente y de manera eventual o temporal, una labor de construcción para otra persona jurídica o natural dedicada a las actividades de la construcción (...), con relación de dependencia y a cambio de una remuneración. La persona natural o jurídica puede ser contratista o subcontratista, que se dedica a la construcción, reforma, reparación y demolición. Se incluyen las empresas que se dedican a prestar servicios para la explotación de minas... (p. 6)

Todos los trabajadores que tengan una relación de dependencia por una remuneración, realizando actividades de construcción civil, son amparados por los sindicatos de construcción civil, en pos de mejorar su condición laboral

2.3.22. Derechos de los Trabajadores en Construcción Civil

Huamán, M. (2007) manifiesta que:

El Derecho del Trabajo en Construcción Civil presenta condiciones especiales (...). Tiene características "sui generis" que son propias de la actividad constructora (...) Eventualidad. Se refiere a que la relación laboral en Construcción Civil es de carácter temporal, (...), dura mientras se ejecute la labor para la cual se ha contratado al trabajador. Ubicación relativa. La actividad de la construcción no se desarrolla en un lugar fijo, esta se desenvuelve en diversos sitios, sin fijeza permanente, allí donde se ejecuta una obra de construcción se ubican los trabajadores... (p. 6)

Los derechos laborales en el rubro de construcción civil tienen dos características la eventualidad que un aspecto temporal y la variación del lugar de desarrollo de la acción.

2.3.23. Desnaturalización de contratos

Al respecto, Gómez, F. (2016) expresa que:

Surgirá la reconducción tácita cuando los contratos de trabajo, sujetos a plazo fijo u obra determinada, incluyendo sus renovaciones, superen el plazo contractual fijado de antemano por las partes. Sin embargo, para que esta reconducción en materia laboral sea eficaz, hay que tener en cuenta los siguientes supuestos:

Que el contrato se mantenga en el tiempo, superando el plazo previsto para su ejecución "o después de las prórrogas pactadas si estas exceden del límite permitido" (inc. "a" del artículo 77°) sin importar el lapso de esa reconducción, pues bastará ingresar a trabajar luego de extinto el contrato para confirmar la reconducción contractual (...)

Que habiendo concluido los servicios o la obra para lo cual fue contratado, prosigue con las mismas u o tras labores d adas por s u empleador, y bajo cuya independencia continua laborando (...)

Que “el titular del puesto sustituido no se reincorpora, vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuara laborando”.

Este caso tiene similitud con la hipótesis anterior (...)

Que se haya suscrito un contrato modal transgrediendo las normas de buena fe que inspiran la conclusión de todo contrato. Para este caso, como penalidad, el legislador ha escogido la sanción de hacer que dicho contrato modal fraudulento se convierta en uno de duración indeterminada, previa verificación hecha por los servicio inspectivos del MTPE, por la SUNAT o se ejecute a instancia judicial. (pp. 387 – 389)

La figura jurídica en lo que respecta a desnaturalización, importa los supuesto en que un contrato aparentemente estructurado sobre la bases de sus elementos formalmente requeridos, pierdan su naturaleza al momento de su ejecución, asimismo, adquiera características propias de otra modalidad contractual, obteniendo de esta manera la naturaleza de una nueva situación jurídica contractual.

2.4. Definición de términos básicos

- **CAS:** Contrato Administrativo de Servicios.
- **Caso fortuito:** existe caso fortuito cuando el suceso que impide el cumplimiento de la obligación, no era previsible usando de una diligencia normal, pero de haberse podido evitar, se habría evitado.
- **Coyuntura:** Combinación de factores y circunstancias que caracterizan una situación en un momento determinado.
- **Cualitativo:** relativo a la cualidad.
- **Déficit:** hace referencia a una carencia de algo. En el aspecto económico, está relacionado con el mal aprovechamiento de los recursos en un Estado.

- **Demanda en el mercado:** se refiere a la cantidad total de compras de un bien, servicio o familia de productos/servicios que pueden ser realizadas por un determinado grupo demográfico. El grupo demográfico puede atender a diversos factores como edad, género, nivel de estudios, etc.
- **Despido arbitrario:** se refiere a l cese d el vínculo laboral por d ecisión unilateral, es decir, por iniciativa del empleador sin que medie una causa legalmente justificada.
- **Desnaturalización:** proceso por el cual, una cosa pierde sus cualidades propias, añadiéndole algo o modificándola.
- **Discriminación laboral:** hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados, esto puede ocurrir antes de que uno consiga el trabajo, mientras que uno está trabajando, o al completar el trabajo.
- **Enganche:** es la forma de captar y retener a una persona para que siga haciendo algo que beneficie a un tercero.
- **Esclavitud:** situación por la cual, una persona (el esclavo) es propiedad de otra (el amo), es decir, consiste en hacer trabajar a una persona bajo las condiciones más precarias y sin más paga que la comida y el cobijo.
- **Estabilidad laboral:** referido a la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.
- **Explotación laboral:** referido a la apropiación de las ganancias o beneficios de un sector industrial o de una actividad comercial, y a abuso de las cualidades de un individuo o de un contexto.

- **Fuerza mayor:** Circunstancia que, por no poder ser prevista o evitada, imposibilita su prevención. Circunstancia inevitable e imprevisible que obliga a cierta cosa.
- **Imprevisible:** significa que no se puede prever.
- **Inevitable:** que no puede evitarse.
- **Inspectivo:** Comprometido con la inspección; inspeccionar; la participación de inspección.
- **Irresistible:** significa que no se puede resistir o tolerar, insoportable.
- **Jornada de trabajo:** se refiere al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador.
- **Menoscabo:** Se refiere a deteriorar o deslustrar algo al quitarle parte de la estimación que antes tenía; disminuir algo al reducirlo o acortarlo; o causar descrédito en la fama o en la honra.
- **Migrantes:** cuando un grupo social, sea humano o animal, realiza un traslado de su lugar de origen a otro donde considere que mejorará su calidad de vida. Implica la fijación de una nueva vida, en un entorno social, político y económico diferente.
- **Mutuo acuerdo:** Consentimiento de todas las partes para un determinado fin, acuerdo de todas las Partes a las cláusulas de un contrato.
- **Ocasional:** que sucede por accidente o se hace en alguna ocasión, pero no de forma habitual.

- **OIM:** organismo internacional de migrantes.
- **OIT:** Organismo Internacional de Trabajo.
- **Patrón:** persona que emplea obreros.
- **Periodo de prueba:** referido a la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y que este último, evalúe la conveniencia de las condiciones de trabajo.
- **Prestación personal de servicios:** viene a ser la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegado a un tercero.
- **Primacía de la realidad:** principio por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.
- **Proceso productivo en una empresa:** implica todo un conjunto de actividades orientadas a la transformación de recursos o factores productivos en bienes y/o servicios. En este proceso intervienen la información y la tecnología, que interactúan con personas, teniendo como objetivo final, la satisfacción de la demanda.
- **Productividad:** capacidad de las industrias para producir.

- **Reclutamiento:** el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.
- **Reconversión empresarial:** proceso referido al aspecto tecnológico, llámese; maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos, ocurridos dentro de una determinada empresa.
- **Remuneración:** es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en calidad de contraprestación, en dinero o en especies, siempre que esté a su libre disposición.
- **Simulación contractual:** viene a ser en definitiva, la declaración de un contenido de voluntad no veraz, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con engaño, la apariencia de un negocio jurídico, que no existe, o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.
- **Subordinación:** referido al vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral, del cual surge el poder de dirección por parte del empleador.
- **Subcontratista:** referido a la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como

generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas.

- **Taxativa:** Que no admite discusión o que corta cualquier posibilidad de réplica.
- **Trabajo intermitente:** Es aquel que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar del trabajo. Como esa modalidad supone una menor fatiga en quien lo realiza, se admite una mayor duración de la jornada hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 semanales.
- **Vínculo Laboral:** aquel que nace de forma verbal o escrita cuando un empleador acuerda con un trabajador, la prestación de su fuerza de trabajo con las características propias de este vínculo, se entiende que se ha establecido una relación contractual laboral indefinida en base a las condiciones pactadas verbalmente.
- **Virtualización:** Es la creación a través de software de una versión virtual de algún recurso tecnológico, como puede ser una plataforma de hardware, un sistema operativo, un dispositivo de almacenamiento u otros recursos de red.

CAPÍTULO III

**PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS**

3.1 Análisis e interpretación

<p>ESPECIALISTA</p>	<p>PREGUNTA 1: ¿Diga usted, cuál es la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado, respecto a los derechos laborales?</p>
<p>RESPUESTA ESPECIALISTA Nº1 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Los contratos de trabajo a tiempo determinado están causando un serio problema para los trabajadores; si bien es cierto estos contratos sujetos a modalidad que vienen a partir del año 91 con el decreto legislativo 728, también es cierto que anteriormente se legislaba una normatividad sobre regular los contratos a plazo fijo pero era un poco más abierto, pero con respecto a la ley vigente al decreto supremo 03-97-TR, determina que los contratos por naturaleza si es plazo fijo estos deben ser a plazo determinado, pero hay con respecto que para estos trabajadores tendrían que demostrar el vínculo laboral, si no se llega demostrar la causa objetiva del contrato, entonces habría un gran problema para efectos del empleador, porque tendría que desnaturalizarse este contrato y tendría que convertirse a plazo indefinido.</p>
<p>RESPUESTA ESPECIALISTA Nº2 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>La naturaleza jurídica de los contratos de trabajo es un acto jurídico válido, es un acto jurídico bilateral, consensual, sinalagmático de prestaciones recíprocas, oneroso y que genera tanto obligaciones como derechos para ambas partes, en relación a los derechos laborales, el contrato de trabajo el contrato general derechos laborales, lo que la doctrina denomina derechos laborales inespecíficos, es decir, los derechos laborales que recibe el trabajador cuando firma un contrato de trabajo por ejemplo por ejemplo firma un contrato de trabajo y recibe el derecho a percibir CTS, a percibir gratificaciones, horas extras, sin dejar de lado los derechos laborales inespecíficos, es decir, lo que el trabajador trae ya a la relación laboral, como el derecho a la intimidad, el derecho al respeto, el derecho a la libertad de opinión, entonces esta naturaleza jurídica está perfectamente relacionada y coordinada con este derechos laborales sean específicos o inespecíficos.</p>
<p>RESPUESTA ESPECIALISTA Nº3 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Respecto a la naturaleza jurídica, como sabemos primeramente todos los contratos de trabajo celebrado a tiempo determinado son pues los contratos sujetos a modalidad, estos contratos por su naturaleza son onerosas, son bilaterales y son de tracto sucesivo, porque esto porque se va a celebrar a través del tiempo, mes a mes de manera continua y permanente durante el plazo preestablecido por las partes, y respecto a los derechos laborales, todo contrato sujeto a modalidad no exime pues de los derechos de los trabajadores, como sabemos los derechos de los trabajadores establecidos en la constitución, cuales son estos derechos de los trabajadores, son la remuneración y los beneficios sociales, artículo 24° de la Constitución Política del Estado, entonces todo contrato sujeto a modalidad no puede eximir no puede exonerar de ningún tipo de derecho laboral preestablecido en la Constitución, como reiteramos la remuneración y los beneficios sociales.</p>

<p>ESPECIALISTA</p>	<p>PREGUNTA 2: ¿Desde su percepción, por qué cree que los contratos de trabajo a tiempo determinado se vienen utilizando de manera inadecuada?</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº1 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Los contratos a plazo determinado se están utilizando de manera inadecuada por la sencilla razón, de que están poniendo los contratos con la finalidad de evitar la estabilidad laboral, pero en si también lo utilizan cuando un contrato laboral lo hacen o lo utilizan solamente para evitar el problema de la estabilidad y donde está la inadecuación, cuando al trabajador que en su puesto de trabajo es permanente, estable ok, ese contrato pueden decir a una persona que está teniendo el puesto de secretaria, y ese puesto es a plazo indefinido porque le hacen un contrato a plazo determinado que no debía ser, por consecuencia estaríamos hablando de un contrato repito, desnaturalizado y a plazo indeterminado, indefinido.</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº2 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Los contratos de trabajo a tiempo determinado se vienen utilizando en forma inadecuada en razón que quienes están recurriendo a este tipo de contratos no observa la obligación legal, de acreditar objetivamente la causa por la cual se contrata a plazo determinado. El principio general es que todo contrato es de naturaleza indeterminada, artículo IV del Decreto Supremo 003-97-TR, que es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, claramente señala que de naturaleza indeterminada, la excepción vienen a ser los contratos a plazo fijo, contrato determinado o contratos modales, que se están utilizando inadecuadamente porque no se acredita esa causa objetiva, ese porque contrato a plazo fijo y no de forma indeterminada.</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº3 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Que sucede hoy en día con los contratos modales, muchos empleadores celebran contratos no tanto a veces de naturaleza laboral sino desde una perspectiva civil, esto porqué, porque justamente a través de sus contratos formales de naturaleza civil se busca o se trate de evadir los beneficios los derechos de los trabajadores, entonces, pero aquí hay que tener en consideración aquí algo importante, en todo contrato celebrado entre un trabajador y un empleador cualquiera sea su modalidad, sujeto a un plazo determinado, tiene pues que verse y determinar los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, cuáles son esos tres elementos esenciales, son pues la prestación personal, la subordinación y la remuneración; si nosotros nos damos cuenta que en todo contrato de trabajo se dan estos tres elementos, entonces estamos frente a un contrato de naturaleza laboral, si faltase uno de estos elementos esenciales del contrato de trabajo pues su naturaleza será de carácter civil, entonces se viene utilizando generalmente de manera inadecuada estos tipos de contratos porque se busca evadir, sobre todo pagar los beneficios laborales de todo trabajados o alguna compensación económica que le corresponde a raíz del vínculo de la relación que mantiene durante el tiempo determinado durante el trabajo que ha desempeñado y por las labores que desempeña a favor de un empleador.</p>

<p>ESPECIALISTA</p>	<p>PREGUNTA 3: ¿Cuál es su opinión, respecto a la restricción de beneficios sociales con relación a los contratos laborales a tiempo determinado?</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº1 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Bueno, yo no lo veo así de que exista una restricción, lo único que veo es que estos contratos no estén sujetos a plazo indeterminado es lo único, porque cual es la restricción que habría salvo que este contrato con sus beneficios sociales, estemos hablando del régimen especial y si estamos hablando del régimen especial pues habría una restricción de beneficios sociales CTS, GRATIFICACIONES, mas no si estamos hablando del régimen general tendría todo los derechos y beneficios por el tiempo laborado, no hay otra más que se le tenga que pasar por el plazo que viene trabajando, repito: desnaturalización, despido se tendría que reconocer por el tiempo que se vino siempre laborando por ese plazo. Continuando, reitero, en esta pregunta que usted me hace no hay ninguna restricción de beneficios sociales, estando a plazo indeterminado el trabajador renuncia le corresponde sus beneficios, lo despiden también le corresponden sus beneficios más la indemnización, la única restricción en todo caso si quisiéramos decir beneficio porque no es un beneficio es un derecho del ser el caso, es tener estabilidad laboral este sería la única restricción, porque otro tipo de restricción no se estaría dando en este caso.</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº2 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Sinceramente yo no veo ninguna restricción de los beneficios sociales en relación a los contratos laborales a tiempo determinado, uno porque la ley señala que los contratos a plazo determinado, plazo fijo o modales tienen los mismos beneficio que percibe el trabajador contratado a plazo indefinido, percibe todos los beneficios, la única diferencia es que el trabajador contratado a plazo fijo es el que su relación laboral va a tener una fecha de término, una fecha preestablecida de término, en consecuencia esto quiere decir que la implicancia que tiene entre el contrato a plazo fijo con el beneficio que se limita en este caso sería el derecho a la estabilidad laboral una vez terminado el contrato de trabajo.</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº3 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Haber, por un principio tenemos que tener primer en consideración que no se puede restringir derechos o beneficios sociales de todo trabajador, entonces, respecto a estos contratos a tiempo determinado si bien es cierto se celebran para fines o servicios determinados o especiales, el caso por ejemplo de los contratos de locación de servicio, que un trabajador si bien es cierto va a tener una remuneración por el servicio prestado, y además va a dar, va a otorgar su prestación directa pero sin embargo no tiene una subordinación porque podrá desarrollar ese servicio o brindar ese servicio en el horario que el crea conveniente, en el lugar que crea conveniente pero obviamente en el plazo establecido determinado, en este caso que pues obviamente se estaría restringiendo incluso eximiendo de los beneficios sociales que le correspondería a ese trabajador porque no cumple los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo para poder acceder a tales derechos.</p>

<p>ESPECIALISTA</p>	<p>PREGUNTA 4: ¿Cree usted que el marco jurídico vigente con relación a los contratos laborales a tiempo determinado es el pertinente?, ¿Por qué?</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº1 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Bien, si hablamos de estos tipos de contratos, laborales, y el marco jurídico establecido en este caso por el Decreto Supremo 003-97-TR, en la cual determina la modalidad de contrato, si esa la modalidad de contrato es a plazo determinado ok, vuelvo a repetir sería demostrar la causa del contrato, ósea porque estoy haciendo un contrato a plazo determinado, porque estoy haciendo un contrato a plazo temporal, si yo llego a demostrar porque estoy haciendo esa causa, este contrato es completamente válido, caso contrario sino llego a demostrar la causalidad, este contrato no sería válido, sería desnaturalizado y a plazo indeterminado, indefinido.</p> <p>Como le manifestaba a usted, el marco está establecido en el Decreto Supremo 003-97-TR, sino que lamentablemente los malos empleadores lo utilizan como una especie de salida, y el ministerio de trabajo a través del los inspectores se encargan de ver que este contrato es pertinente o no, muchas veces tengo entendido que han sido desnaturalizados porque están estos contratos están siendo mal utilizados, vuelvo a repetir en la ley está bien establecida sino lo están mal interpretando, es más, en el reglamento lo establece bien claro en qué momento hacer contratos sujetos a modalidad, no necesita de alguna aclaración de ser el caso ministerial de ser el caso, porque el reglamento está establecido bien claro, el marco jurídico está determinado ahí sino que los empleadores lo cogen mal. Con respecto a la inspecciones que se viene realizando, estas van yendo de la mano con los proyectos, con el sistema inspectivo, tal es el hecho de que estas se hacen de manera general, genéricas, de manera inopinada que van a los centros y también hay otras que son a solicitud de parte, que se hacen las inspecciones con reserva y sin reserva; con reserva tratando de ocultar al trabajador y sin reserva bueno son las inopinadas o cuando ya son ex trabajadores, pero a través de las inspecciones muchos contratos mal ejecutados, mal empelados se han traído abajo este tipo de contrato porque le están dando la razón al propio trabajador que su contrato es plazo indeterminado. Siempre un inspector no encuentra las puertas abiertas por general, el inspector llega, se anuncia y tiene el empleador o el representante del empleador tiene un tiempo prudencial para atenderlo y este es de diez minutos si en diez minutos no le atiende, el inspector se retira y son objetos de multa, por aquello que se llama restricción a la inspección, no dejarlo ingresar al centro laboral es hoy en día una multa aproximada de S/. 19, 800.00 nuevos soles, solamente por no dejarlo ingresar, y si el trabajador que se va a ver lo retiene su contrato no se está acorrece a la ley, habría un problema y ese problema está establecido en la propia normatividad de la ley de inspecciones porque no le dejan ingresar o estando ingresando el trabajador lo abandona, tienen que acompañarlo hasta el final, también es una</p>

	<p>infracción a la inspección.</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº2 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Si se aplicara estrictamente es decir si se observara con acreditar la causa objetiva veo que es una redacción apropiada porque la legislación, del Decreto Supremo 003-97-TR, establece claramente cuáles son los casos en los cuales se puede contratar a plazo fijo y señala claramente, lo que si podríamos nosotros hacer alguna observación es cuanto a los contratos por obra o servicio específico, contratos que si leemos en la legislación, dice que son a plazo determinado pero no se establece su plazo máximo, y esto en la práctica ha llevado a que este tipo de contrato que son por obra determinado o servicio específico, en la realidad estén aplicándose por diez, doce o catorce años, existe una casación o un par de casaciones de la Corte Suprema que señala que estos contratos su plazo máximo debería ser ocho años, al respecto hemos tenido la decisión de publicar algunos artículos en relación a esta situación, señalando de que no debería ser ocho años, deberían ser a nuestro criterios como máximo cinco años para guardar perfecta concordancia con el plazo máximo de todos los contratos modales, publicación que se hizo en la revista Lex de esta universidad Alas Peruanas y en Gaceta Jurídica donde sustentamos esta posición.</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>ESPECIALISTA Nº3 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Creo que el marco jurídico actual en materia laboral se encuentra un poco disperso diría yo porque hay normas para cada tipo de beneficios sociales, entonces si celebramos contratos modales o contratos a plazo determinado, para que un trabajador pueda acceder a sus beneficios sociales, llamase por ejemplo CTS o Gratificación, pues tenemos que irnos a una norma especial, porque el CTS tiene una norma especial, independiente a otra norma lo que es vacaciones que es otra especial, asignación familiar tiene otras normas especiales, entonces cada beneficio tiene una norma, por eso decimos que la norma del marco jurídico en materia laboral se encuentra pues muy disperso, pues incluso hay unos proyectos que se busca unificar, tener un código único de trabajo, un código único así como tiene el código procesal civil, código civil, código penal, entonces un solo código buscar en materia laboral, entonces es de esa manera los contratos laborales a tiempo determinado, creemos que su marco jurídico no es adecuado, no es el pertinente, se tendría que hacer algunos cambios, algunas mejoras o algunas modificaciones para buscar un código único que agrupe todos los beneficios sociales de los trabajadores, y así pues que los trabajadores puedan acceder a tales derechos fundamentales garantizados por la constitución.</p>

ESPECIALISTA	Interpretación pregunta 1:
<p align="center">ESPECIALISTA N°1 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Si bien esta modalidad contractual se viene dando a partir del año 91, es de aclarar que anteriormente, existía legislación que regulaba este tipo de contratos aunque de manera más abierta; no obstante en la actualidad, con el Decreto Supremo 003-97-TR, del Decreto Legislativo 728, determina que en los contratos a plazo fijo debe demostrarse objetivamente el vínculo laboral, es decir, la naturaleza temporal.</p>
<p align="center">ESPECIALISTA N°2 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>La naturaleza jurídica de esta modalidad contractual, está relacionada no solo a las obligaciones y derechos específicos que le asisten a las partes por tratarse de un contrato bilateral, sinalagmático de prestaciones recíprocas y oneroso; sino también a los derechos específicos que trae consigo como por ejemplo el derecho al respecto, a la intimidad, al respeto, a la libertad de opinión, entre otros.</p>
<p align="center">ESPECIALISTA N°3 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>En principio, los contratos a plazo fijo son de naturaleza temporal, asimismo, son de carácter oneroso, bilateral y de tracto sucesivo porque se ejecutan en el tiempo durante el plazo preestablecido; a partir de ahí, se desprenden una serie de derechos laborales que bajo ninguna circunstancia podrán ser eximidos ni exonerados.</p>

ESPECIALISTA	Interpretación pregunta 2:
<p>ESPECIALISTA N°1 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>La utilización inadecuada obedece a la idea de que en esta modalidad contractual se evita la estabilidad laboral indefinida con que sueña todo trabajador, esta inadecuación llega al extremo de utilizar este tipo de contratos para ubicar al trabajador en puestos claves que por su naturaleza requieren plazo indefinido, por ejemplo el puesto de secretaria.</p>
<p>ESPECIALISTA N°2 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>La razón de esta utilización inadecuada, radica en que, quienes recurren a este tipo de contratos no observan responsablemente la obligación legal, respecto que en esta modalidad contractual se debe cumplir con el requisito principal que es acreditar objetivamente la causa que conlleva a contratar a plazo determinado y no de forma indeterminada.</p>
<p>ESPECIALISTA N°3 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Lo que se busca hoy en día a través de esta modalidad contractual, es precisamente evadir beneficios o compensaciones económicas que corresponde a todo trabajador a raíz del vínculo laboral que mantiene con el empleador durante el plazo preestablecido. En algunos casos, se opta por contratos no tanto de naturaleza laboral sino más bien de naturaleza civil, aquellos que no cuentan con los 3 elementos esenciales que revisten a todo contrato laboral como son la prestación personal, la subordinación y la remuneración.</p>

ESPECIALISTA	Interpretación pregunta 3:
ESPECIALISTA N°1 Abogado especialidad Derecho Laboral.	Por el simple hecho que estos contratos modales tengan un plazo preestablecido para su caducidad, ya de por sí, estamos ante una situación que vulnera y/o debilita la imperatividad del principio de la estabilidad laboral
ESPECIALISTA N°2 Abogado especialidad Derecho Laboral.	La contratación de servicios laborales durante un plazo determinado, supone que la relación entre trabajador y empleador va a tener fecha preestablecida de término, en este contexto, se percibe una inestabilidad laboral, la misma que se verá concretará una vez terminada la relación laboral.
ESPECIALISTA N°3 Abogado especialidad Derecho Laboral.	Por regla general, no se pueden restringir los derechos o beneficios sociales de los trabajadores; no obstante en la realidad, nos encontramos ante modalidades contractuales excepcionales en los que no resulta aplicable las reglas del derecho laboral, ya que en estos no concurren los 3 elementos esenciales de una contratación laboral, como es la subordinación. En este escenario, si se daría la restricción de una serie de derechos y beneficios en perjuicio del trabajador

ESPECIALISTA	Interpretación pregunta 4:
<p align="center">ESPECIALISTA N°1 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>La Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento, es muy clara al establecer requisitos para recurrir a esta modalidad contractual; sin embargo a modo de crítica, considero que el marco legal debería contener normas que otorguen mayores facultades tanto coercitivas como sancionadoras a la autoridad administrativa al momento de realizar las inspecciones; dado que éstos, si bien son los primero en constituirse al focal del empleador ante una queja o denuncia, en ocasiones se encuentran con diversos climas de hostilidad que dificultan su labor inspectora.</p>
<p align="center">ESPECIALISTA N°2 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Considero que el marco jurídico en esta materia es la apropiada, ya que establece claramente cuáles son los casos en que se puede contratar a plazo fijo; sin embargo en lo que sí podría hacer una observación es en cuanto a los contratos por obra o servicio específico; vale decir que, si bien la norma establece el plazo máximo de 5 años para todos los contratos modales; la jurisprudencia otorga a esta modalidad contractual el plazo máximo de 8 años, lo que resulta totalmente discordante y contradictorio a lo prescrito en la norma.</p>
<p align="center">ESPECIALISTA N°3 Abogado especialidad Derecho Laboral.</p>	<p>Desde mi percepción debería existir un único código que unifique a todos los derechos y beneficios sociales en materia laboral, ya que actualmente el marco jurídico en materia laboral se encuentra muy disperso; es decir, existe normas especiales para cada tipo de beneficios sociales. La existencia de un código que agrupe a todas las normas en materia laboral, haría más factible el acceso a los derechos laborales</p>

preguntas	Interpretación general
<p>1. ¿Diga usted, cuál es la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado, respecto a los derechos laborales?</p>	<p>La naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado se sitúa en primer término, en la manifestación de voluntad que debe darse en toda relación contractual de naturaleza laboral; a partir de ahí, podemos visualizar otros factores que construyen la naturaleza de esta modalidad contractual, como son, los derechos específicos e inespecíficos aunque de manera temporal.</p>
<p>2. ¿Desde su percepción, por qué cree que los contratos de trabajo a tiempo determinado se vienen utilizando de manera inadecuada?</p>	<p>Esta mala utilización se da en primer lugar por una mala interpretación de las normas en lo que respecta a los requisitos para recurrir a esta modalidad contractual; a partir de ahí, la utilización irresponsable en esta modalidad contractual, puede conllevar a que estos contratos se desnaturalicen y se conviertan en contratos laborales a plazo indeterminado.</p>
<p>3. ¿Cuál es su opinión, respecto a la restricción de beneficios sociales con relación a los contratos laborales a tiempo determinado?</p>	<p>Si bien nuestro marco legal es claro al señalar que tanto los trabajadores contratados a plazo fijo como aquellos contratados bajo plazo indefinido, gozan de los mismos derechos y beneficios; esto no parece ocurrir en la realidad, más aun, en el tema de las indemnizaciones, ya que si, por ejemplo, un trabajador que suscribe contrato por el plazo máximo de tres años, sufre la ruptura abusiva de su contrato luego de haber laborado por espacio de 02 años y 11 meses; invocando el artículo el artículo 76° del TUO-LP-CL-728, el trabajador no recibiría más una remuneración y media por el mes pendiente dejado de laborar, es decir, el monto que recibiría, debido a lo irrisorio no tendría pues carácter indemnizatorio.</p> <p>De otro lado, es advertir que la realidad existen contractuales que de alguna manera esconden una relación laboral, tal es el caso de los contratos de locación de servicios, modalidad a la que recurren algunos empleadores, con el objeto de eximirse de los derechos y beneficios, que corresponden a todo trabajador.</p>

4. ¿Cree usted que el marco jurídico vigente con relación a los contratos laborales a tiempo determinado es el pertinente?, ¿Por qué?

Considero que el marco jurídico es el pertinente y apropiado solo en un 90 por ciento, sino fuera porque está muy disperso; vale decir que urge la existencia de un código en derecho laboral que agrupe a todas las normas en materia laboral, es decir, la totalidad de normas generales y especiales referente a derechos y beneficios laborales.

3.2. Discusión de resultados

Primera.-

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados:

Que la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado se sitúa en primer término, en su carácter de temporalidad y la manifestación de voluntad que debe darse en toda relación contractual de naturaleza laboral; a partir de ahí, podemos visualizar otros factores. En contrastación a ello, citamos a Benítez, M (2012). Quien realizó una investigación en Alcalá de Henares, Universidad de Alcalá titulada "Análisis Comparado de los Sistemas de Contratación Laboral Temporal en España y Paraguay", cuyo el objetivo general estaba orientado al análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay. Llegando a la siguiente Conclusión sobre la causalidad de la contratación laboral temporal en la legislación paraguaya: Como apuntábamos en el cuerpo de este trabajo, la presencia de la causalidad implica la vigencia de un régimen en el que para concertar válidamente un contrato temporal se exige la concurrencia de una "causa legalmente estipulada". Normalmente esta "causa" implica correspondencia entre la duración temporal del contrato y la naturaleza temporal de los trabajos, es así que los contratos temporales en los que no existe la mencionada correspondencia, pero que también cuentan con habilitación legal, son denominados a-causales, impropriamente a nuestro criterio, por un sector de la doctrina y los tribunales.

Segunda.-

Realizado el estudio encontramos una mala utilización de los contratos a tiempo determinado, esto se da en primer lugar por una mala interpretación de las normas en lo que respecta a los requisitos para recurrir a esta modalidad contractual; es a partir de ahí, donde surge la utilización irresponsable de esta modalidad contractual. En contrastación a ello, recurrimos a Florencia (2013), quien realizó una investigación titulada "Libertad de Contratación y el Despido Discriminatorio" que tenía por objetivo de establecer una normativa específica, salvaguardando la contradicción existente entre la libertad de contratar que rige respecto a los empleadores, y la protección que tienen los trabajadores respecto a cualquier acto de discriminación que pueda perjudicarlos, llegando a la siguiente conclusión: Comparando esta postura con la de la mayoría podemos decir que mientras la mayoría pone énfasis en considerar la protección de derecho de trabajo y la posibilidad de perderlo sin un justo motivo, la minoría insiste en el criterio tradicional a propósito de las libertades para contratar o no hacerlo, y de elegir con quien, como manifestación de la autonomía individual derivada del artículo 17 de la Carta Magna, aunque admite y aclara que para la readmisión resulte viable, debe haber una ley que específicamente así lo establezca. Agradezco además que el mantenimiento forzado de una relación laboral, debe acotarse en el tiempo con un plazo de inicio y fin que resulte delimitado por la ley, ya que se trataría de una situación excepcional en que deben armonizarse dos derechos: el derecho a la estabilidad en el trabajo, por un lado, y la libertad de industria y comercio, por el otro.

Tercera.-

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados: en lo que respecta a nuestro marco jurídico, éste es claro en señalar que en cualquier modalidad contractual, los trabajadores gozan de los mismos derechos y beneficios; no obstante existen casos en que ocurren excepciones a dicha regla, más aun cuando se tiene que indemnizar a los trabajadores, cuyo vínculo laboral se ve acortado por decisión unilateral y abusiva. A modo

de ejemplo, podemos mencionar el supuesto de que un trabajador suscriba contratos sucesivos por el plazo máximo de cinco años, y que luego de haber laborado por espacio de 04 años y 11 meses, sufre la ruptura intempestiva y abusiva de su contrato; en este caso, en aplicación del artículo 76° del TUO-LP-CL-728, el trabajador recibiría el monto irrisorio correspondiente a una remuneración y media por el mes pendiente dejado de laborar, lo cual constituiría un absurdo jurídico, ya que lo recibido, por lo irrisorio no tendría pues carácter resarcitorio; esto no sucedería en el caso que el trabajador haya sido contratado bajo plazo indefinido .

A esto, se suman otras modalidades contractuales de carácter simulado que de alguna manera pretenden esconder una relación laboral, como es el caso de los contratos de locación de servicios. En contrastación a ello, Condezo (2012). Realizo una investigación Titulada "Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios", cuyo objetivo general es la Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios, Llegando a la Conclusión que los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido de que tal modalidad contractual, trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo.

Así mismo, existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios, pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo. Con la recomendación de Informar a la población y al sector que se encuentra bajo este régimen, sobre temas relacionados al contrato administrativo de servicios, a fin de crear una cultura laboral que posteriormente permita fortalecer la defensa de los derechos de cada trabajador.

Cuarta.-

En la investigación realizada se encontraron los siguientes datos: que el marco jurídico es el pertinente y apropiado solo en un 90 por ciento, sino fuera porque está muy disperso; vale decir que urge la existencia de un código en derecho laboral que agrupe a todas las normas en materia laboral. En contrastación a ello citamos a Palomino (2016). Realiza una tesis, titulada "Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la Aplicación del Régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo". Con el objetivo general Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo Conclusión en cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Essalud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública. Recomendación también proponemos la creación de disuasivos legales, esto es sanciones administrativas, para las entidades públicas, que continúen contratando bajo este régimen laboral (CAS), pues a pesar de haberse promulgado la Ley N° 29849 - Ley que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales - publicada el 06 abril 2012, disponiendo la eliminación del Régimen Laboral Especial del presente Decreto Legislativo de manera gradual a partir del año 2013, con la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil, esto no ha sido suficiente para evitar la proliferación de concursos CAS, en la Administración Pública.

3.3. Conclusiones

Primera.-

Se determinó en relación a la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado, que la mera naturaleza temporal con que cuenta este tipo de contratos, restringe el derecho a la estabilidad laboral, restricción que se torna manifiestamente acentuada cuando dicha modalidad contractual

se utilizan indebidamente o cuando se incurre en interpretación errónea del marco jurídico vigente.

Segunda.-

Se identificó que la utilización de los contratos de trabajo a tiempo determinado restringe derechos de los trabajadores, en la medida que estos operan indebidamente, es decir, cuando son utilizados dentro del campo empresarial, en actividades que por su naturaleza, manifiestamente resultan ser de carácter netamente habitual o permanente.

Tercera.-

Se determinó que en ocasiones, de manera tendenciosa se opta por celebrar contratos temporales de naturaleza civil, más no laboral; en este contexto, se propicia la evasión de beneficios en agravio del trabajador, como es el caso de los contratos por locación de servicios, modalidad contractual que escapa del radio de acción del derecho laboral, ya que no cuenta con uno de los tres elementos esenciales en una relación laboral como es la subordinación.

Cuarta.-

Se concluyó que es de suma importancia conocer el marco jurídico vigente aplicable a los contratos de trabajo a tiempo determinado, ya que a la fecha, gran parte de los problemas respecto a la mala utilización de esta modalidad contractual, se da precisamente porque se incurre en mala interpretación del marco normativo, peor aún, en ocasiones ni siquiera se cumple con el requisito legal de precisar de manera objetiva la causa temporal por la cual se recurre a este tipo de contratos.

3.4. Recomendaciones

Si bien es cierto, mediante el contrato de trabajo el trabajador pone sus capacidades y aptitudes al servicio del empleador, esto a cambio de un beneficio pecuniario; esta premisa tiene que estar debidamente regulada en favor de que quién preste el servicio, para así, no tener abusos por parte del

empleador. También sabemos que es una obligación del empleador otorgar una retribución por el servicio prestado, esta tiene que estar enmarcada dentro de una norma, así mismo, al momento de suscribir el contrato, este debe contar las cláusulas pertinentes que se necesitan para que en lo sucesivo, los derechos del trabajador no se vean vulnerados, o si ello ocurre, éstos puedan acceder fácilmente a la indemnización que corresponda.

Así mismo, se recomienda dotar de mayores facultades coercitivas a la autoridad administrativa, principalmente a la SUNAFIL perteneciente al Ministerio de Trabajo, ya que siendo esta entidad la encargada de realizar las inspecciones para verificar las condiciones laborales, ello, a solicitud de parte o de oficio; muchas veces al realizar dicha labor, se encuentra con diversos obstáculos, y ambientes hostiles, en razón que el empleador no brinda las facilidades respectivas.

Se propone dentro de las recomendaciones, la derogación del Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas complementarias, del Ordenamiento Jurídico Peruano, por vulnerar derechos laborales y constituirse como un subsistema nocivo en perjuicio de los servidores públicos.

Finalmente, se recomienda a los poderes constituidos del Estado Peruano (El Congreso, El Poder Ejecutivo y a los Magistrados del Poder Judicial), el fiel cumplimiento de los Convenios y Pactos Internacionales, de los que el Perú es parte, ello, en aras de evitar la discriminación laboral, y los despidos arbitrarios.

3.5 Fuentes de Información

Ávalos, O; López, E (2010). *Comentario al Régimen Especial de Contratación*.

Benítez, M (2012). *Análisis Comparado de los Sistemas de Contratación Laboral Temporal en España y Paraguay*. Para optar al grado de Doctor en la Universidad de Alcalá.

Buen, L. (2002) *Derecho del Trabajo* (16ª ed.) México: Editorial Porrúa.

Behar D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.

Cavazos, B.(2004) 40 lecciones de derecho laboral (9a. ed.) México: Editorial Trillas. P.31 y 32.

Cilveti, S. Idoate, V (2000) *Protocolo de vigilancia sanitaria específica para los/as trabajadores/as expuestos a posturas forzadas*, Perú, Lima: editorial MIJÁN, Industrias Gráficas Abulenses.

Conde, E.(2007), *La buena fe en el contrato de trabajo*. España: Editorial nueva Imprenta.

Condezo (2012). *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios*. Para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Corrales (2016). *Condiciones Laborales del Trabajo Nocturno*. Para optar el grado de Doctor En la Universidad de Cantabria.

Enríquez, J. (2012). *El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano*. Tesis de magíster, universidad de Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.

Figueroa, E. (2006) Temas de Derecho Laboral. Perú:

Florencia (2013), "Libertad de Contratación y el Despido Discriminatorio. Para optar el título de abogado.

Gómez, F. (2016). *Contrato de Trabajo*. Tomo II. (1ra. Edición). Lima: ADRUS D&L EDITORES S.A.C.

Haro, J. (2008). *Derecho Laboral Público*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. (4a.ed.) México: McGraw Hill.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Edición). México: McGraw-Hill Interamericana.

Huamán, M. (2007) Principales Derechos de Los Trabajadores en Construcción Civil. Perú: editorial ftccperu.

LSHTM y OIM (2015). Explotación laboral, trata y salud de los migrantes, Ginebra, Suiza: editorial OIM Y LSHTM.

Monje, C. (2011). *Metodología De la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica*. Colombia.

OIT Perú (2013), *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima, Perú: Editor EBRA EIRL

Palomino (2016). *Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la Aplicación del Régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Para optar el grado de maestra en derecho, mención en derecho constitucional y administrativo, en la Universidad Nacional de Trujillo.

- Pérez, E. (2013). *Curso del Derecho del Trabajo*. (6ta. Edición). Madrid: Petit Frank.
- Pulido, R. Ballen, M. Zuñiga F. (2007). *Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa*. (2da. Edición). Colombia: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Ramón, R. (2007) *Guía para realizar investigaciones sociales*. (38ª- ed.) México: Plaza y Valdés.
- Rendón, J. (2006). *Legislación Laboral, Régimen de la Actividad Privada*. (4ta. Edición). Lima: Editorial Grijley.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. México: Editorial Eduardo Durán Valdiviezo.
- Reynoso, C. (2011) *Los contratos de trabajo*. México: Editorial Botello S.A.
- Romero (2009). *Los contratos por servicios no personales en la Administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta*. Para optar el grado académico de Doctor en Derecho en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Soria y Alfredo (2014) *El potencial de generación de empleo de la agricultura peruana*. Lima, Perú: editorial OIT.
- Tamayo (2012) *Manual de Metodología de la Investigación Científica*.
- Torres, A. (2008). *El Acto Jurídico*. Lima – Perú.
- Toro, I. y Parra, R. (2006) *Metodología de la Investigación Científica, Tipos y diseño*.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral (7ma. ed.)*. Lima: Editorial El Búho.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral (6ta. ed.)*. Lima: GACETA JURIDICA.

Valderrama (2008) *Metodología de la Investigación Científica*

Velazco J. y Velazco, J. (2010) *Características del empleo agrícola en el Perú*.
Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMAS	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO	CATEGORÍA	METODOLOGIA
NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES Lima, 2016.	¿De qué manera la naturaleza jurídica de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales de los trabajadores Lima, 2016?	Determinar de qué manera la naturaleza jurídica de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales de los trabajadores Lima, 2016	La naturaleza jurídica de los contratos a tiempo determinados restringe de manera significativa los derechos laborales de los trabajadores.	Contratos a tiempo determinados y los derechos laborales	<p>TIPO: Básico, porque mantiene como propósito recoger información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico, orientándose al descubrimiento de principios y leyes. Sánchez y Reyes (2002:13).</p> <p>NIVEL:</p> <p>MÉTODO: Inductivo, se obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares.</p> <p>ENFOQUE: Cualitativo porque tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Mendoza (2006).</p> <p>PARADIGMA: Interpretativo.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>MUESTRA:</p> <p>TÉCNICA: Entrevista.</p> <p>INSTRUMENTO: Guía de entrevista.</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿De qué manera la utilización de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales?</p> <p>b) ¿De qué manera se restringen los beneficios sociales en los contratos a tiempo determinado?</p> <p>c) ¿Cuál es la importancia del conocimiento del marco jurídico de los contratos a tiempo determinado?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Identificar de qué manera la utilización de los contratos a tiempo determinado restringe los derechos laborales.</p> <p>b) Establecer de qué manera se restringen los beneficios sociales en los contratos a tiempo determinado</p> <p>c) Precisar cuál es la importancia del conocimiento del marco jurídico de los contratos a tiempo determinado.</p>			

Anexo 02: Instrumento

Guía de Entrevista

**NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO
DETERMINADO RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES.**

Pregunta N° 1

¿Diga usted, cuál es la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo a tiempo determinado, respecto a los derechos laborales?

Pregunta N° 2

¿Desde su percepción, por qué cree que los contratos de trabajo a tiempo determinado se vienen utilizando de manera inadecuada?

Pregunta N° 3

¿Cuál es su opinión, respecto a la restricción de beneficios sociales con relación a los contratos laborales a tiempo determinado?

Pregunta N° 4

¿Cree usted que el marco jurídico vigente con relación a los contratos laborales a tiempo determinado es el pertinente?, ¿Por qué?

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA PURA

 (Técnica: _____; Instrumento: Entrevista)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: HADA SIFUENTES M.
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 Título de la Investigación: NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES, IZMA, 2017.

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. HONESTIDAD	Esta formulado respetando la autoría	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con imparcialidad científica																				X
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico dentro de los fundamentos de la dogmática jurídica.																				X
5. SUFICIENCIA	Valora las doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecando para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciales																				X
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho.																				X

 III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado

 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

 LUGAR Y FECHA: La Vela, Arequipa - 2017


 Dra. HADA SIFUENTES M.
 ABOGADO
 Reg. CAL. 3606^F

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI. 07252135 Teléfono. 969840355

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA PURA

 (Técnica: _____; Instrumento: ENTREVISTA)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: HIJOS HERNANDEZ VICTOR DANIEL
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 Título de la Investigación: NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES, IZMA, 2017.

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. HONESTIDAD	Esta formulado respetando la autoría	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con imparcialidad científica																		X		
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico dentro de los fundamentos de la dogmática jurídica.																		X		
5. SUFICIENCIA	Valora las doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																		X		
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciales																		X		
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos																		X		
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

 LUGAR Y FECHA: La Vega, abril 2017

UAP | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 Facultad de Derecho y Ciencia Política

 Mg. Daniel Híjar Hernández
 Cod. 044474

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI. 07461477 Teléfono. 965405609