

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“EL USO INDEBIDO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD DE INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD Y LA VULNERACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR”

Tesis para optar al título profesional de:

Abogado

Autores:

Katia Massiel Espejo Arellano
Luis Fernando Torres Navarro

Asesor:

Mg. Martha Veronica Warthon Castañeda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7875-0659>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Marco Alberto Suclupe Mendoza | 10206537 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|------------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | Espinoza Rangel José Carlos | 40463445 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-----------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | Cintha Cerna Pajares | 47288627 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

DEDICATORIA

A mi padre Eleodoro, quien me brindó el amor más sincero y leal a base del lazo inquebrantable que tuvimos.

Katia Espejo.

A mi hermano Darwin Enrique, quien es y será siempre la principal razón de crecimiento y construcción de mi vida profesional, quien además sentó mis bases de responsabilidad y deseos de superación en cada momento de mi vida.

Luis Torres.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por su exigencia y fortaleza en cada adversidad.

A mi hermano Elio, por ser el mejor compañero que la vida me ha dado.

A mi tío Abel, por su dedicación en el proceso de mi formación profesional.

A nuestra asesora, quien nos instruyó con dedicación a todo lo que necesitábamos.

Katia Espejo.

A mis padres y hermana que me apoyaron en cada momento de mi carrera y por haber ofrecido amor, confianza y respeto en toda ocasión.

A mi madrina Carmen Navarro, por haberme apoyado en todo el transcurso de mi carrera universitaria, sé que siempre contaré con ella en cualquier circunstancia.

A nuestra asesora, por habernos guiado en el proceso de consolidación de nuestro trabajo de investigación.

Luis Torres.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO..... | 4 |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | 7 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 9 |
| ÍNDICE DE ANEXOS | 11 |
| RESUMEN | 12 |
| ABSTRACT | 13 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1 Realidad problemática..... | 14 |
| 1.2. Antecedentes: | 17 |
| 1.2.1 Nacionales (4)..... | 17 |
| 1.2.2. Extranjeras (01)..... | 18 |
| 1.3. Marco Teórico..... | 18 |
| 1.3.1. El contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad..... | 18 |
| 1.3.2. Antecedentes históricos | 20 |
| 1.3.3. El impacto en la estabilidad laboral producto de la flexibilidad | 24 |
| 1.3.4. Análisis del artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la crítica al contrato modal por inicio o incremento de actividad..... | 26 |
| 1.3.5. Legislación comparada..... | 29 |
| 1.4. Justificación: | 39 |
| 1.5. Formulación del problema: | 40 |
| 1.6. Objetivos:..... | 40 |
| 1.6.1. Objetivo general..... | 40 |
| 1.6.2 Objetivos específicos | 40 |
| 1.7. Hipótesis General..... | 41 |
| 1.8. Hipótesis Específicas | 41 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA | 42 |
| 2.1. Tipo de investigación..... | 43 |
| 2.2. Material de estudio (Materiales, instrumentos y métodos): | 43 |
| 2.3. Técnicas, instrumentos, procedimientos y métodos de recolección de datos..... | 46 |
| 2.4. Instrumentos de recolección de datos | 46 |
| 2.5. Aspectos Éticos | 49 |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO III. RESULTADOS | 50 |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 95 |
| 4.1. Limitaciones | 95 |
| 4.2. Interpretación comparativa | 95 |
| 4.3. Implicancias | 102 |
| 4.4. Propuesta: Modificación de formula legislativa..... | 102 |
| 4.5. Conclusiones | 105 |
| REFERENCIAS | 107 |
| ANEXOS | 110 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----------|
| Gráfico N°1: Índice de conocimiento sobre contrato modal de inicio o incremento de actividad | 51 |
| Gráfico N°2: Índice de contratos celebrados bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad | 52 |
| Gráfico N°3: Índice de desventaja con contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad | 53 |
| Gráfico N°4: Índice de vulneración a la estabilidad laboral producto del contrato de inicio o incremento de actividad..... | 54 |
| Gráfico N°5: Índice de uso indebido por parte del empleador de los contratos modales de inicio o incremento de actividad..... | 55 |
| Gráfico N°6: Índice de implicancia de la legislación laboral sobre el uso indebido de los contratos modales de inicio o incremento de actividad..... | 56 |
| Gráfico N°7: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°6 a profesionales en derecho..... | 60 |
| Gráfico N°8: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°8 a especialistas en contratación de trabajadores..... | 62 |
| Gráfico N°9: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°1 a profesionales en derecho..... | 64 |
| Gráfico N°10 Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°1 a especialistas en contratación..... | 65 |
| Gráfico N°11: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°2 a profesionales en derecho..... | 67 |
| Gráfico N°12: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°2 a especialistas en contratación de trabajadores..... | 69 |
| Gráfico N°13: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°3 a especialistas en contratación de trabajadores..... | 71 |
| Gráfico N°14: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°3 a profesionales en derecho..... | 76 |

Gráfico N°16: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°7 a especialistas en contratación de trabajadores..... 80

Gráfico N°17: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°5 a profesionales en derecho..... 87

Gráfico N°18: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°4 a especialistas en contratación de trabajadores..... 89

Gráfico N°19: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°5 a especialistas en contratación de trabajadores..... 91

Gráfico N°20: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°6 a especialistas en contratación de trabajadores..... 93

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--------------------------|-----------|
| Tabla N°1..... | 42 |
| Tabla N°2: | 43 |
| Tabla N°3: | 45 |
| Tabla N° 4: | 48 |
| Tabla N°5: | 57 |
| Tabla N°6: | 59 |
| Tabla N°7: | 61 |
| Tabla N°8: | 63 |
| Tabla N°9: | 65 |
| Tabla N°10: | 66 |
| Tabla N°11: | 68 |
| Tabla N°12: | 70 |
| Tabla N°13: | 72 |
| Tabla N°14: | 73 |
| Tabla N°15: | 74 |
| Tabla N°16: | 75 |
| Tabla N°17: | 77 |
| Tabla N°18: | 79 |
| Tabla N°19: | 81 |
| Tabla N°20: | 82 |
| Tabla N°21: | 83 |
| Tabla N°22: | 84 |
| Tabla N°23: | 85 |

| | |
|--------------------------|-----------|
| Tabla N°24: | 86 |
| Tabla N°25: | 88 |
| Tabla N°26: | 90 |
| Tabla N°27: | 92 |
| Tabla N°28: | 94 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|------------|
| Anexo N° 1: Matriz de consistencia | 110 |
| Anexo N° 2: Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo 2020 | 111 |
| Anexo N° 3: Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo 2019 | 112 |
| Anexo N° 4: Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo 2018 | 113 |
| Anexo N°5: Guía de Entrevista N°1 a los profesionales em Derecho | 114 |
| Anexo N°6: Guía de Entrevista N°2 a especialistas en la contratación de trabajadores | 115 |
| Anexo N° 7: JUICIO DE EXPERTO | 116 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objeto que se emplee una correcta utilización de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, delimitando las características que permiten que pueda ser usado de manera incorrecta.

Para ello, se revisará el origen y características de los contratos temporales, brindando el marco histórico a través del cual se optó por instaurar la flexibilidad laboral en nuestro país. Además, se analizará el artículo que regula la modalidad señalada en el párrafo precedente y de qué manera incide en la vulneración a la estabilidad laboral del trabajador.

Posteriormente, se demostrará que la legislación laboral vigente no regula de manera clara y específica los presupuestos de hecho del artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y a consecuencia de ello se delimitará el uso indebido del contrato modal por inicio o incremento de actividad, logrando reducir la inestabilidad laboral de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Flexibilidad laboral, contrato a plazo indeterminado, contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, reformas laborales, causa objetiva, contratos temporales, estabilidad laboral, contrataciones fraudulentas.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to correct use of contracts subject to the modality for the start or increase of activity, defining the characteristics that allow it to be used incorrectly.

For this, the origin and characteristics of temporary contracts will be reviewed doctrinally, providing the historical framework through which it was decided to establish labor flexibility in our country. In addition, the article that regulates the modality indicated in the preceding paragraph will be analyzed and how it affects the violation of the worker's job stability.

Subsequently, it will be shown that the current labor legislation does not clearly regulate and specify the factual assumptions of article 57 of the T.U.O. of Legislative Decree. 728, Labor Productivity and Competitiveness Law, and as a consequence of this, the improper use of the modal contract will be delimited by the start or increase of activity, managing to reduce the labor instability of the workers.

KEY WORDS: Labor flexibility, indefinite term contract, contracts subject to modality for start or increase of activity, labor reforms, objective cause, temporary contracts, labor stability, fraudulent hiring.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A lo largo de los años, nuestro país ha tenido constantes variaciones en la legislación laboral y en lo que respecta la protección a los derechos del trabajador. En la década del 70', se gozaba de estabilidad laboral absoluta, ya que se garantizaba la permanencia de un trabajador en un puesto laboral. La Autoridad Administrativa de trabajo tenía un rol importante en el cuál decidía si el despido del trabajador se había dado por una causa grave; caso contrario, se podía solicitar la indemnización o reposición en el puesto laboral.

Esto no significaba que era imposible despedir a un trabajador; sin embargo, nos da a entender la complejidad que había al hacerlo, teniendo que especificar una causa grave y que debía ser evaluada y aprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Lo mencionado anteriormente sufrió un cambio a comienzo de los años 90', ya que el país se encontraba en una crisis económica y un decaimiento en la productividad que originaba no fuera posible la continuación de las empresas en el mercado, al ser inviable su operación. Producto de ello, se vio la necesidad de reducir los mecanismos de protección al trabajador y los altos costos de despido, lo que significó un beneficio al empleador.

Fue así que en el año 1991 surgen cambios en la normativa laboral producto de la implementación de reformas laborales que se dieron a consecuencia de la implementación de la flexibilización laboral, las cuales traían consigo diversas modificaciones a lo establecido anteriormente. En palabras de Jaime Saavedra menciona que "en 1991 se promulgó la Ley de Fomento del Empleo que facilitó la utilización de un amplio conjunto de modalidades contractuales temporales y de plazo determinado" (Saavedra, 1999)

Entre los cambios más resaltantes, se encuentra la implementación de normas que fueron destinadas a flexibilizar la utilización de contratos modales, permitiendo el uso accesible a la contratación temporal. Esto dio como resultado que el Perú se convierta en uno de los países más flexibles en todo Latinoamérica.

Producto de ello, se dio un cambio a nivel constitucional, habiendo reemplazado la estabilidad laboral consagrada en el artículo 48° de la Constitución del año 1979: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada", por el artículo 27° de la Constitución de 1993, en cuyo artículo 27°, establece que el trabajador únicamente "goza de adecuada protección contra el despido arbitrario", evitando toda mención a la estabilidad laboral, y mucho menos a una estabilidad absoluta.

Ante la implementación de la protección al despido arbitrario, se deja de lado la importancia que tenía el otorgar estabilidad laboral al trabajador. Resulta necesario mencionar que, no hubiera sido posible superar la crisis económica sin que se reduzca los costos de despido. Sin embargo, es menester preguntarse si es eficiente la legislación laboral actual que regula la contratación temporal, específicamente la de inicio o incremento de actividad, debido a que esta permite que se pueda dar una utilización masiva del contrato en mención.

El empresario, o el encargado de la contratación de personal, siempre querrá obtener el mayor beneficio económico posible. Al contar con una regulación del contrato modal por inicio o incremento de actividad que no es específica y genera incertidumbre respecto a su utilización, aprovechará la deficiencia en la norma para obtener mayores ingresos, utilizando indebidamente el contrato modal en mención, y vulnerando además la estabilidad laboral.

Por ello, es importante resaltar que la regla para que se dé una contratación laboral es que esta sea a plazo indeterminado, siendo la excepción los contratos sujetos a modalidad. Sin embargo, lo que sucede en la práctica, es que el empleador busca evitar contratar a sus trabajadores bajo un contrato indeterminado, a consecuencia del uso accesible que existe para la utilización de los contratos modales, específicamente el de inicio o incremento de actividad.

Es importante indicar que el contrato en mención resulta ser el más utilizado por parte del empleador. Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se observa que, en los años 2018, 2019 y 2020, el contrato de inicio o incremento de actividad fue el más utilizado de todos los contratos temporales, ya que excede las 500,000 declaraciones por mes.

Es por ello que la intención que surge en la presente investigación, es la de enfocarnos en la problemática existente debido a la fácil utilización que se tiene en el uso de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, a consecuencia de la implementación de la flexibilización laboral y de la falta de requisitos y presupuestos de hecho que permiten al empleador usar el contrato cuando en realidad no lo requieren, logrando generar una vulneración a la estabilidad laboral.

Efectivamente, los contratos de trabajo temporales en muchos casos son utilizados no porque se hayan presentado las situaciones excepcionales en las que las empresas (o lo que es lo mismo, no porque se hayan presentado requerimientos temporales de personal); contra lo que la norma puede prever, las empresas buscan evitar contar con trabajadores contratados a plazo indeterminado. (De las Casas, 2011)

A consecuencia de ello, el objetivo del presente trabajo de investigación es identificar los aspectos de la legislación por los cuales el contrato de inicio o incremento de actividad puede ser utilizado de manera incorrecta, logrando un antecedente importante en el enfoque que tenemos hacia este contrato temporal y, además, cumplir con una formulación legislativa trascendente que ayude a que el contrato sea utilizado de forma correcta. Con ello, poco a poco se logrará a que las bases estén sentadas, formando un camino que ayude al trabajador a tener una estabilidad laboral como derecho fundamental.

En este orden de ideas, la pregunta que nos planteamos para la presente investigación es: ¿Existe un uso indebido en la aplicación de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad? Además, nos hemos planteado las siguientes interrogantes: ¿Por qué se da un uso indebido del contrato por inicio o incremento de actividad por parte del empleador? ¿Cómo afectó a la estabilidad laboral los cambios en la legislación? ¿Qué limitación existe hoy en día a la estabilidad laboral? ¿Se puede regular de mejor manera la contratación por inicio o incremento de actividad? Todas estas interrogantes se irán respondiendo a lo largo del presente trabajo de investigación con bases teóricas, estadísticas y opiniones jurídicas fundamentadas.

1.2. Antecedentes:

1.2.1 Nacionales (4)

- Según el autor Tito Valdiviezo Sánchez, en su investigación titulada “La causa objetiva y su incidencia en el objeto del contrato por inicio o incremento de actividad en el Perú”, se analiza la incidencia de la regulación existente respecto a la causa objetiva para la contratación modal de la Ley de Productividad y Competitividad laboral. Además, estudia ciertos casos de desnaturalización del contrato modal por inicio o incremento de actividad con la finalidad de poder reforzar la causa objetiva como un requisito de validez, restringiendo el objeto de este tipo de contratos y evaluando su situación actual. (Valdiviezo , 2016)
- Según la autora Samanta Melani Quispe Liza en su investigación “La desnaturalización del contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado”, indica que tiene por objeto analizar la conducta de desnaturalización que conlleva al empleador a celebrar contratos fraudulentos, desarrollando el análisis a los contratos y las causas de desnaturalización como el fraude y la simulación. (Quispe, 2018)
- Según la autora Johanna Katherine Bravo Salvatierra en su trabajo de investigación “Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque: 2015-2016” menciona que se ha optado reiteradas veces por utilizar la contratación sujeta a modalidad con el fin de que haya una reducción en los gastos operativos y exista un incremento en la rentabilidad de estos, teniendo como consecuencia la afectación a la estabilidad laboral de todo trabajador. 2015. (Bravo, 2017)
- Según la autora Karolina Susana Ccatamayo Junco en su trabajo de investigación “El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la ley de productividad y competitividad laboral”, se analiza lo que

ocurre actualmente con la contratación sujeta a modalidad para los trabajadores, además de saber cómo afecta el derecho a la estabilidad laboral absoluta que debería gozar todo trabajador. Para esto, se determina los casos en los que estaría existiendo una vulneración a la estabilidad laboral, ya que, si los contratos determinados respetan el principio de causalidad, no lesionarían el derecho de los trabajadores. (Ccatamayo, 2018)

1.2.2. Extranjeras (01)

- **La presente tesis redactada por los autores Escalante, Milton Edgardo Parada López, Edwin Antonio Reyes Cerritos, Abner Alexi, titulada “Incidencia de la flexibilidad laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores salvadoreños”** la cual analiza las consecuencias de la estabilidad laboral y cómo esta ha perjudicado en los derechos de los trabajadores; ya que, la implementación de la estabilidad laboral trajo consigo que el trabajador quede desprotegido. Además, indica que el país cuenta con normas laborales que no son favorables para el trabajador, y esto es producto de la ola de flexibilización laboral que se instauró en América Latina. (Escalante , Parada , & Reyes , 2009)

1.3.Marco Teórico

1.3.1. El contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad

En el artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se menciona el concepto del contrato de inicio o incremento de actividad donde se explica que dicha modalidad es meramente temporal, entendiéndose como aquel contrato que puede darse por el inicio de una nueva actividad productiva o el incremento de una ya existente. Además, especifica que tendrá un máximo de duración de tres años.

Asimismo, para poder llevar a cabo la celebración del contrato modal en mención, se debe consignar la causa objetiva que justifique su utilización; ya que, de no hacerlo, el contrato podrá ser desnaturalizado al haberse suscrito obviando la causa que hace

posible la contratación temporal, debido a que nuestro ordenamiento jurídico peruano permite la opción de poder desnaturalizar el contrato en los casos en que no se consigne. Es por ello que se debe especificar de forma clara y precisa las funciones y justificaciones que llevaron a cabo el celebrar dicha modalidad.

Ahora, en base a los requerimientos previos a la celebración del contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad, es importante precisar lo que nos menciona la Casación Laboral N° 26625-2017-Huánuco, que dice lo siguiente: “la Ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste sus servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva actividad o para el desarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando ésta se incrementa”.

Las causas citadas en el párrafo precedente dan un ejemplo de cuándo pueden celebrarse los contratos de inicio o incremento de actividad. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos mencionados, puede traer como consecuencia la desnaturalización del contrato celebrado.

Además, existen otros motivos por los que se puede desnaturalizar un contrato de inicio o incremento de actividad. Por ejemplo, si es que la empresa cuenta con varios años en el mercado laboral y, a pesar de ello, opta por la utilización de este contrato bajo la justificación del inicio de una nueva actividad. Ante lo mencionado, se estaría incurriendo en un fraude a la ley al descubrir que las actividades que realizaba el trabajador eran permanentes y no temporales, ya que llevaba años consolidada en el mercado.

Por esta razón, queda claro que, al momento de celebrar un contrato de inicio o incremento de actividad, deberá establecer la causa objetiva de manera clara y precisa, o, siendo lo mismo, indicar el tipo de actividad de la empresa contratante la cual está siendo incrementada, con la finalidad de que se justifique de forma clara el uso de la contratación temporal.

Lo expuesto hasta el momento demuestra que el empleador puede incurrir en un abuso al momento de contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad, debido a que el artículo carece de brindar mayor detalle para su utilización, ya que se limita a la sola explicación de lo que se entiende por “inicio de una nueva actividad”

o el “incremento de esta”, generando una incertidumbre a consecuencia de lo previsto en la ley.

Ante ello, se demuestra la debilidad que existe en el artículo que especifica la presente figura modal en mención; ya que, al momento de su celebración se puede especificar una actividad cualquiera, sin la necesidad de demostrar que existe un aumento de actividad temporal, y no permanente. De la misma manera, si el incremento de actividad proviene de una labor que es permanente en el tiempo, no tiene sentido contratar a alguien bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad, ya que se trataría de un contrato de naturaleza indeterminada.

Por otro lado, los encargados de la contratación de trabajadores, justifican la utilización del contrato modal en que no se puede brindar al trabajador estabilidad laboral sin conocer su desempeño en las funciones laborales. Lo mencionado anteriormente no es justificación para una utilización indebida del contrato modal en mención; ya que, para ello, se cuenta con los tres (03) meses de prueba que otorga la normativa laboral, en donde el trabajador podrá demostrar si la labor asignada la puede realizar de forma correcta, analizando en ese periodo si vale la pena otorgarle un contrato indeterminado. Esto, traerá como consecuencia que el empleador tenga a un trabajador que cumpla en beneficio de la empresa, y el trabajador logre obtener estabilidad laboral.

Para finalizar, es importante resaltar que en su momento los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad sirvieron como apoyo de fomento al empleo. Sin embargo, en la actualidad es el contrato más utilizado, debido a que se emplea sin contar con el cumplimiento de la causa objetiva específica que justifique su utilización, dándose una vulneración a la estabilidad laboral que debería gozar el trabajador.

1.3.2. Antecedentes históricos

En el año 1970 se estableció la estabilidad laboral absoluta para los trabajadores. Para ello, existían distintas causas que hacían posible la permanencia del trabajador en su puesto laboral. Por ejemplo, en la década en mención, el empleador tenía que pasar

por un proceso complejo si es que quería despedir a un trabajador. Además, la Autoridad Administrativa de Trabajo tenía un rol importante ante la protección del despido injustificado, debido a que era la entidad encargada de decidir si es que se podía despedir a un trabajador en base a las causales que presentaba la empresa, ya que esta debía estar fundamentada en una causa justa.

Si la Autoridad Administrativa determinaba que se trataba de un despido injustificado, era el trabajador quien podría solicitar una indemnización producto del despido arbitrario cometido, o elegir la reposición a su puesto laboral. Lo mencionado anteriormente, demostraba que la estabilidad laboral para todo trabajador estaba garantizada, ya que el empleador tenía que asumir costos elevados en caso se atreva a despedir sin causa justa.

Asimismo, los trabajadores gozaban de estabilidad laboral cuando culminaba el periodo de prueba que tenía una duración de tres meses. Esto tuvo algunos cambios en la misma década, ya que el periodo de prueba se llegó a modificar de tres meses a tres años. Para mediados de la década de los 80', se redujo nuevamente al primer periodo establecido.

En base a lo mencionado anteriormente, es evidente que el regular tres años para la culminación del periodo de prueba, fue un favorecimiento que la norma otorgó a los empleadores. Sin embargo, ante el cambio mencionado, fue que las empresas empezaron a buscar formas en las que se logre evadir la regulación laboral, con el fin de despedirlos antes de que se cumpla la totalidad del periodo de prueba de tres meses. Es oportuno precisar que el empleo formal disminuyó en un pequeño porcentaje. Esto sucedió debido a que despedir a un trabajador resultaba muy riesgoso y un proceso engorroso, situación que el empleador no quería asumir.

Por el contrario, es en 1991 donde se dieron reformas a la legislación laboral, ya que se crean distintas modificaciones a la normativa peruana. Estas se dieron con la finalidad de que se implemente la flexibilización del uso de los contratos temporales, provocando que la utilización de estos surja sin tantas barreras burocráticas, y con ello, se pueda lograr reducir el costo de despido que se encontraba en un alto nivel hasta la década de los 80's.

Otro de los cambios que tuvo la legislación, es la implementación de nuevas causales para el despido. Recordemos que, si el empleador pretendía despedir a un trabajador, existía un proceso complejo debido a las múltiples barreras que evitaban la extinción de la relación laboral.

No obstante, a consecuencia de la implementación de la flexibilización, Víctor Samamé menciona que, en el Perú se agregaron desde 1991 nuevas causales de despido, incluyendo la terminación de la relación de trabajo por causa objetiva, para la cual se prevé un régimen simplificado de compensación por tiempo de servicios. Además, se establecía que, en caso de comprobarse un despido injustificado, era el trabajador quien podía decidir si era repuesto en sus funciones laborales, o solicitar una indemnización. Con las reformas laborales implementadas en los años 90 's, que trajo consigo el Decreto Legislativo N°728, se le da el poder de decisión al juez para que pueda aprobar una reposición o indemnización.

En el mismo orden de ideas, fue en esta época donde se implementa y amplía los tipos de contratos sujetos a modalidad, ya que se da la mención a los nuevos regímenes laborales. Por ello, es en el año 1990 donde se dicta el Decreto Supremo 077-90-TR que amplía las modalidades existentes por contratación de tiempo determinado. Con esto, se van eliminando las barreras establecidas en el Decreto Legislativo 18138, ya que este último era más exigente respecto al uso de los contratos sujetos a modalidad debido a que contenía menor cantidad de contratos sujetos a modalidad.

Lo mencionado anteriormente trajo consecuencias en las estadísticas que señalan la cantidad con la que se incrementó la utilización de los contratos temporales. Por ello, a partir de 1992 aumenta el número de trabajadores con contratos modales a causa de las reformas que existieron en aquellos años.

En palabras del autor Jaime Saavedra explica que así, en los años ochenta, aproximadamente 10% de los asalariados privados y 18% de los asalariados privados formales eran temporales. A partir de 1992, y coincidiendo con la eliminación de la estabilidad laboral para los trabajadores nuevos y la reducción de trabas para la utilización de contratos modales, los trabajadores no permanentes pasan a ser un 31% de los asalariados privados formales. (Saavedra, 1999)

Anteriormente, estaba regulado que los contratos temporales tenían una duración máxima de un año, pudiendo darse una renovación por el mismo tiempo, permitiendo la celebración de forma sucesiva según la necesidad que tenga el empleador.

Sin embargo, fue con la Ley del Fomento del Empleo que se estableció un tiempo límite de tres años como tope máximo para la utilización de un contrato modal. Finalmente, en 1995 se amplía el plazo a 5 años como máximo para la celebración de contratos temporales.

En ese sentido, es en julio del año 1995 que la Ley 26513, que modifica la Ley de Fomento al Empleo, reemplaza la estabilidad laboral por la protección contra el despido arbitrario. Además, se eliminó la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar la reposición. Por ello, quedó como único recurso que el trabajador pueda solicitar una indemnización en caso de despido sin causa justa.

Todo ello reflejaba la existencia de un perjuicio que se iba implementando en nuestro país, ya que se da un cambio respecto a las alternativas de solución que tenía el trabajador después de haber sido despedido de forma arbitraria. Lo mencionado llegó a quebrantar el hecho de que se pueda gozar de una estabilidad laboral, ya que, al no poder solicitar que se le reponga en el puesto que se desempeñaba, el trabajador sólo podía lograr el pago de una indemnización.

De la misma manera, el trabajador tenía que buscar un nuevo puesto de trabajo, causándole un perjuicio no solamente en el ámbito laboral, sino también personal, ya que hasta 1991 el trabajador solía optar por negociar junto al empleador, con el fin de poder solicitar que sea repuesto en el lugar de ocupación de su centro laboral.

Luego de las reformas laborales implementadas, es en el año 1995 donde se establece una remuneración mensual por cada año de servicio en caso de despido arbitrario. Sin embargo, un año después, esto se modificó a una remuneración y media como compensación a cada año de antigüedad en la empresa, en caso de despido sin causa, siendo 12 remuneraciones el tope máximo que se podía obtener. Lo mencionado se encuentra establecido hasta la actualidad.

Finalmente, a finales de la década de los 90 's, el incremento de la utilización de los contratos modales arrojó cifras significativas. Así, en palabras de Jaime Saavedra, que nos explica lo siguiente con más datos a profundizar, menciona que “datos del MTPS indican que durante 1995 se presentaron 378,645 contratos sujetos a modalidad, cifra que aumentó hacia 1996 y 1997 a más de 430,000 contratos al año”. (Saavedra, 1999)

1.3.3. El impacto en la estabilidad laboral producto de la flexibilidad

En el año 1991 el Perú inició un proceso de flexibilización que, como ya hemos mencionado, trajo distintas modificaciones a la legislación laboral. Asimismo, surgieron algunos impactos positivos en el mercado laboral debido a la reducción del costo de despido, permitiendo un mayor uso de los contratos temporales ya que existieron más causas que admitían su celebración.

Anteriormente, las empresas buscaban una alternativa para evitar otorgar estabilidad laboral a consecuencia de las barreras que impedían el uso indebido de la contratación modal.

Sin embargo, uno de los efectos más importantes de la flexibilización, y que se desarrollará en la presente investigación, es el de la vulneración a la estabilidad laboral producto del fácil acceso a la utilización de los contratos sujetos a modalidad, desencadenando el uso indebido por parte del empleador.

Lo mencionado anteriormente, trajo como consecuencia que los contratos sujetos a modalidad se conviertan en los más utilizados al momento de contratar. Un porcentaje interesante nos muestra el autor Jaime Saavedra, donde indica que, “un análisis realizado muestra que una parte importante del crecimiento del empleo durante los noventa se dio bajo la modalidad de contratos temporales. Así, la participación de esta modalidad dentro del empleo asalariado formal creció de 19% en 1986 a 44% en 1997.” (Saavedra, 1999)

Según lo descrito en el párrafo anterior, podemos apreciar que se dio un crecimiento significativo en el empleo formal. Sin embargo, no fue la contratación permanente la que tuvo un incremento; sino, la contratación temporal. Lo que se puede resaltar de

lo mencionado es que el empleador utiliza la implementación de la flexibilización a su favor, dando mayor empleabilidad en el mercado, pero también vulnerando la estabilidad laboral que se gozaba antes de las reformas laborales.

Recordemos que, anteriormente, era más difícil el poder contratar a un trabajador a plazo fijo. Por ello, se resalta la estadística brindada por Saavedra en la que indica que en tan solo once años se incrementó en un 25% la utilización de los contratos modales, demostrando la utilización masiva de estos.

Siguiendo este razonamiento, podemos afirmar que se desencadenó una alta rotación en el empleo que trajo consigo relaciones laborales a corto plazo. Esto no permitía al trabajador desarrollarse de manera efectiva en la asignación de sus funciones laborales por contar con un trabajo que no tenía duración en el tiempo y, además, no existía la certeza de una renovación de su contrato, ocasionando finalmente una incertidumbre respecto a su permanencia en el puesto asignado. Lo mencionado anteriormente se convirtió en una de las consecuencias negativas más importantes que nos dejó la implementación de la flexibilidad laboral hasta la actualidad.

A consecuencia de ello, el uso indebido por parte del empleador desencadenó que el trabajador sea contratado sin que se cumpla con la causa objetiva o los requisitos básicos para la contratación temporal. Del mismo modo, se utilizó con el fin de evitar que los trabajadores se afilien a un sindicato. Es importante recalcar que la legislación laboral sí permite que un trabajador sujeto a esta modalidad pertenezca a un grupo sindical. Sin embargo, se reducirán las posibilidades de que se renueve el contrato modal a un trabajador que se encuentre afiliado a un sindicato. Esto, trae como consecuencia que el trabajador temporal se limite a ser sindicalista, debido que existe la probabilidad de que el empleador no quiera renovar su contrato si se encuentra en dichas agrupaciones sindicales.

Por ello, podemos resaltar que son muy pocos los beneficios que el trabajador obtuvo mediante la implementación de la flexibilización en nuestro país, debido a la eliminación de las restricciones para la utilización de los contratos temporales, dejando una regulación que no resulta viable a la protección de la estabilidad laboral. Caso contrario, sí se ha apreciado grandes beneficios que fueron gozados por el empleador, ya que con esta implementación no solo obtuvo la ampliación de las

modalidades a contratar, también se redujo el costo de despido arbitrario que podía llevar a cabo la empresa, además de la flexibilización de la utilización de los contratos modales.

La flexibilización, como instrumento destinado a adecuar las economías a los cambios tecnológicos y la modernidad – reconversión industrial – no puede, de modo alguno, afectar la naturaleza misma de los derechos básicos y fundamentales de los trabajadores.

Es decir, como flexibilización y Derecho son conceptos de naturaleza diversa, destinados a tener efectos en campos distintos de las ciencias humanas: jurídicamente, la flexibilización de las relaciones laborales no puede convertirse en un instrumento que opere exclusivamente a favor de los empleadores y que en nada beneficia a los trabajadores (Samamé Morante, 2005)

1.3.4. Análisis del artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la crítica al contrato modal por inicio o incremento de actividad

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define en su artículo 57° al contrato por inicio o incremento de actividad de la siguiente manera:

“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”

En consecuencia, observamos que este contrato fue creado con la finalidad de poder cubrir la creación de una nueva actividad, o el incremento de una ya existente. Sin embargo; el concepto que define a este contrato modal, puede generar una confusión al momento de su aplicación debido a la falta de explicación para la utilización del mismo.

Por esta razón, es importante resaltar la limitada normativa que define a la modalidad de inicio o incremento de actividad, ya que la legislación peruana cuenta con un solo artículo que describe la utilización de este contrato modal, permitiendo que el empleador pueda acogerse a la falta de precisión para la utilización de este contrato con la finalidad de vulnerar la estabilidad laboral del trabajador.

Como se señala en el artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, este contrato podrá utilizarse en el “inicio de una nueva actividad” o “el incremento de una ya existente”, dando a entender – por ejemplo- que, ante cualquier incremento de la actividad normal de la empresa, se podrá emplear este tipo de contrato para poder abarcar la necesidad demandada. Sin embargo, esto demuestra la imprecisión de la definición señalada en el artículo; ya que, actualmente, existe un contrato sujeto a modalidad destinado específicamente a cubrir incrementos coyunturales, dando a notar la falta de precisión al momento de señalar la utilización del contrato de inicio o incremento de actividad, debido a que puede generar confusión con la contratación sujeta a modalidad por necesidad de mercado.

Lo que se puede observar en la Ley en mención, es que algunos contratos sujetos a modalidad cuentan con una definición más específica de cómo y cuándo debe emplearse su utilización; por ello se recalca que la modalidad de inicio o incremento de actividad cuenta con un concepto genérico, teniendo que recurrir a interpretaciones que han sido realizadas por legisladores y expertos en la materia, con la finalidad de conocer a mayor detalle en qué casos podemos utilizar el contrato en mención.

Por esta razón, el empleador es el más beneficiado, ya que puede interpretar y utilizar el artículo como más le favorezca sin la necesidad de cumplir con la causa objetiva que exige el artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, la cual menciona que: “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar con (...) las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.

Si bien es cierto, el artículo 72 menciona que el contrato sujeto a modalidad debe constar con una causa objetiva, la falta de precisión en la definición del artículo 57 permite que el requisito antes mencionado no sea respetado por el empleador,

producto de la incertidumbre en el concepto señalado, lo que permite que cualquier incremento de actividad generado en la empresa pueda conllevar a su utilización.

En palabras de Wilfredo Sanguinetti, menciona que; "(...) así las cosas, este contrato se convierte en una peligrosa vía para la elusión de todo el régimen de contratación causal diseñado por la ley. Y es que, llevada hasta sus últimas consecuencias, la definición que se aporta es capaz de permitir que prácticamente todo nuevo puesto de trabajo que se cree, al estar vinculado en línea de principio a un incremento de las actividades de la empresa, pueda ser cubierto por personal temporal (...)". (Sanguinetti Raymond, 2008)

Otro punto a criticar, que va de la mano con la modificación que se propone en la presente investigación, es la duración de este tipo de contrato. La Ley indica que puede ser renovado sucesivamente o periódicamente, hasta un periodo máximo de 3 años. Ante lo mencionado, se plantea que el tiempo establecido para la utilización del contrato de inicio o incremento de actividad es desmedido, debido a que en un plazo menor se podría saber si la actividad va a perdurar o no en el tiempo. Si va a perdurar, debería convertirse en un contrato indeterminado, resultando innecesario un periodo tan largo como los tres años que se encuentran regulados. Esto, finalmente podría ser cubierto por un plazo menor al establecido.

En palabras del autor Wilfredo Sanguinetti menciona que, la primera se vincula con su extensión. En efecto, el límite de tres años resulta a todas luces excesivamente amplio, al menos desde la perspectiva de establecer si la actividad ha logrado o no consolidarse, por lo que su reducción a un periodo más razonable (posiblemente no superior a un año) sería lo más aconsejable de lege ferenda. En todo caso, no está demás advertir que el contrato sólo podrá alcanzar la duración máxima legalmente prevista cuando ello resulte justificado a la luz de las causas motivadoras de su celebración. (Sanguinetti Raymond, 2008)

En cuanto a las empresas, tienen como estrategia el evitar una contratación indeterminada de la mayor forma posible, siendo esto más fácil con la legislación vigente que carece de precisión en la definición del contrato por inicio o incremento de actividad.

1.3.5. Legislación comparada

- **España:**

A lo largo de los años, España ha sido un país con cambios en su legislación laboral. Actualmente, se encuentra en vigencia un Real Decreto Ley que ha dado un cambio significativo en la protección a la estabilidad laboral del trabajador. Sin embargo, no siempre fue así.

Su evolución histórica empieza con una ordenanza laboral que se dio en el año 1976, la cual especificaba que todo trabajador debía ser contratado de manera indefinida, pudiendo darse la contratación modal sólo en casos específicos donde se justifique la causa temporal para su utilización. Hasta el momento en mención, se puede considerar que tenían una regulación que era muy parecida a la de nuestro país, ya que la utilización de los contratos modales era compleja debido a lo regulado en la legislación laboral.

Es en el año 1984 donde se empieza a implementar la flexibilización laboral en España, ya que se empieza a facilitar la utilización de los contratos modales. Sin embargo, en el año 1994 se da inicio a una reforma laboral que tenía como fin el reforzar la causa objetiva al momento de celebrar una contratación modal. Fue así que tres años más tarde, en un intento por recuperar la protección a la estabilidad laboral, se comienza a desincentivar el contrato temporal, promoviendo la contratación indefinida.

A pesar de estos cambios, la utilización de los contratos modales no disminuyó. Por ello, se da una Reforma Española que incluyó la entrada en vigencia del Real Decreto ley 32/2021.

Esta reforma laboral en la normativa de España, ha surgido con el fin de garantizar la estabilidad laboral. Incluye además cambios significativos a la norma como la desaparición del contrato de Obra y Servicio Específico.

Una de las mejoras más significativas fue el reducir los contratos temporales a sólo dos modalidades: el contrato temporal por circunstancia de producción y el contrato temporal de sustitución. Este último, se da para casos de suplencia o sustitución de cierto personal por un determinado periodo de tiempo. Mientras que el contrato

temporal por circunstancia de producción, es el que será sujeto a análisis y comentarios en la presente investigación, ya que es el que engloba a todo contrato que deba recurrir a la contratación de nuevo personal, producto del incremento de producción o el inicio de nuevas actividades en una empresa.

Este contrato modal se puede dar en supuestos concretos que cuenten con una causa justificada. Podrá utilizarse en base a dos tipos de circunstancias de la producción. El primero, será para un incremento ocasional imprevisible que genera un desajuste temporal, su duración no va poder exceder de los 6 meses, y tendrá posibilidad a una prórroga por el mismo tiempo en caso de tratarse de convenio colectivo. El segundo, será el de incremento ocasional previsible, que tendrá una duración máxima de 90 días que no podrán ser renovados de forma continua.

Sin perjuicio de lo mencionado, todo trabajador que ocupe un puesto de trabajo que exceda el límite legal para la utilización de estos contratos adquirirá o pasará a ser trabajador permanente.

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo del Real Decreto Ley 32/2021

(...)

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

(...)

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

(...). (Real Decreto Ley, 2021)

Como se ha podido observar, España ha sido un país que ha tenido distintos cambios en su legislación laboral a lo largo de los años. Sin embargo, el más significativo, ha sido la implementación del Real Decreto Ley, que ha entrado en vigencia en su totalidad en marzo del 2022. Lo que podemos destacar es la preocupación en dicho país por instaurar los Derechos Laborales que el trabajador veía vulnerados, regulando una normativa que evita la temporalidad excesiva que los contratos modales gozaban anteriormente.

- **Francia:**

Respecto a la legislación laboral de ciertos países, es fundamental resaltar la francesa. En este país, los contratos están divididos en dos; el primero, denominado Contrato de duración indefinida (CDI) y el segundo, Contrato de duración determinada (CDD). Este último será materia de análisis en la presente investigación, que en adelante se mencionará como CDD.

Estos contratos pueden ser celebrados únicamente para actividades específicas que estén señaladas en la norma francesa. Tienen que constar por escrito y ser firmados por ambas partes. Los CDD, además, no pueden celebrarse producto de actividades normales o permanentes en la empresa, ya que estarían incumpliendo gravemente la normativa laboral. Ante ello, la ley señala distintas causales para recurrir a su utilización; sin embargo, nos centraremos específicamente en la que se denomina

“aumento temporal de la actividad empresarial”. Además, la causal señalada en el párrafo precedente, es la que guarda similitud con el contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad.

En el contrato en mención, se puede observar distintas limitaciones. Por ejemplo, si un establecimiento cuenta con un trabajador bajo un CDD, y este es despedido, tendrá que pasar un periodo de 6 meses para que la empresa pueda volver a contratar a un trabajador bajo la misma modalidad. Con lo mencionado, se puede apreciar las limitaciones que tiene el empleador para llevar a cabo la utilización de contratos temporales, lo que conlleva a que disminuya el uso indebido de esta figura, ya que no se puede contratar de forma desproporcionada al personal de su empresa sin que medie una causa justificable.

Igualmente, otro punto a resaltar en la utilización de los CDD, es el tiempo de duración, debido a que los CDD cuentan con un plazo máximo de duración de 18 meses, a diferencia de nuestro tipo modal, que regula 3 años.

Por ello, es importante acotar que, en la legislación francesa, se demuestra que la creación de una nueva actividad o el aumento de una ya existente, puede ser cubierto por un contrato que tenga una duración de 18 meses como máximo; pues, bastará dicho lapso de tiempo para darse cuenta que la nueva actividad puede ser permanente en el tiempo. Sin embargo, el periodo de 3 años que regula nuestro tipo modal, es desproporcionado debido a que no se ajusta en el concepto del aumento o creación de una nueva actividad.

Además, para garantizar la protección del trabajador, e impedir el uso indebido de los contratos modales, la regulación francesa cuenta con un punto importante en su legislación, denominado “periodo de carencia entre dos CDD”, el cual cuenta con un cálculo particular de aplicación que se detalla a continuación en la siguiente cita:

En ausencia de estipulación en el convenio o de ramo ampliado, este período de carencia es igual a:

1. Un tercio de la duración del contrato finalizado si la duración del contrato es de catorce días o más, teniendo en cuenta cuando corresponda su renovación o renovaciones. Por lo tanto, un puesto cubierto por un contrato en

CDD de tres meses no puede ser objeto de un nuevo contrato en CDD antes del vencimiento de un período de espera de un mes.

2. La mitad del plazo del contrato terminado si la duración del contrato es inferior a catorce días, teniendo en cuenta, cuando corresponda, su renovación o renovaciones. Por lo tanto, un CDD de 10 días no puede ser objeto de un nuevo CDD antes de la expiración de un período de cinco días.

Los días que se tienen en cuenta para evaluar el período entre los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento en cuestión. Por ejemplo, si están cerrados los sábados y domingos, estos dos días no se cuentan para determinar el período de carencia (EMBAJADA DE ESPAÑA, 2019).

Lo mencionado anteriormente indica que, en el caso que haya culminado la vigencia de un contrato temporal, tiene que existir un periodo de carencia en el cual el empleador no podrá contratar a otro trabajador bajo la misma modalidad. El tiempo de carencia variará según la duración que tenga el contrato modal culminado.

Finalmente, uno de los puntos más importantes de la legislación laboral francesa, es que se encuentra establecido sanciones penales hacia los empleadores infractores. Ante el incumplimiento de las causales para la utilización del contrato modal, se impondrá una multa de hasta 3,750 euros; y, en caso de reincidencia, la multa puede ascender a 7,500 euros, además de una pena privativa de libertad de 6 meses por las siguientes causales: i) celebración de contratación a plazo fijo por ocupar un puesto permanente; ii) incumplimiento del plazo máximo de duración; iii) no cumplir con las razones o motivos necesarios para celebrar un CDD; iv) ausencia de mención precisa del objeto; v) incumplimiento de periodo de carencia; vi) incumplimiento de igualdad de remuneración entre los empleados con CDD y CDI.

Como se puede apreciar en los CDD, la protección para el trabajador se encuentra regulada con el fin de evitar que el empleador realice un mal uso del contrato temporal y, a consecuencia de ello, se vulnere la estabilidad laboral del trabajador. La regulación normativa de los CDD permite que el empleador celebre estos contratos cumpliendo con la causa objetiva y cuando realmente lo requiera, ya que no querrá arriesgarse a recibir una multa, mucho menos, afrontar una sanción penal que lleve a

afrontar una prisión al infractor. Además, se concluye que el plazo establecido por los CDD demuestra ser suficiente para controlar la creación o el aumento de una nueva actividad. Es por ello que, en el presente trabajo de investigación, se busca evitar la manera en la cual el empleador no utilice de forma fraudulenta la figura de los contratos sujetos a modalidad, específicamente el de inicio o incremento de actividad.

- **Italia:**

Este país cuenta con una normativa que se rige además a las normas de la comunidad europea y disposiciones del Tribunal Europeo. Cabe recalcar que cuenta con una legislación favorecedora hacia la protección de la estabilidad laboral del trabajador.

Italia regula dos tipos de contratación: el de forma indeterminada (contratto a tempo indeterminato) y el determinado (contratto a tempo determinato.), siendo este último es el que se analizará en la presente investigación. El contrato temporal en mención, se podrá celebrar bajo las siguientes justificaciones: i) motivos: trabajo de temporada; ii) sustitución de trabajadores debido a licencia por enfermedad o maternidad; y iii) por acumulación puntual de trabajo. Si bien es cierto, no se encuentra regulado un contrato que especifique textualmente el “aumento de actividad”, esta causal podría relacionarse con el contrato temporal de “acumulación puntual de trabajo”.

Un punto importante a mencionar, es el tiempo de duración de los contratos temporales en la regulación italiana. Estos, tienen una duración de 24 meses como máximo, y si el límite fuera superado, se transforma en un contrato indeterminado. Además, según la legislación vigente, se establece que el número de contratos temporales no puede superar el 20 % de la fuerza laboral de una empresa. También se regula que los contratos temporales no pueden reemplazar a trabajadores que estén en huelga, o sustituir a quienes estén temporalmente despedidos o involucrados en sustituciones.

No obstante, el empleador tiene derecho a poder finalizar el contrato determinado antes de su fecha de cese, siempre y cuando cuente con una causa justa. Ello en concordancia con lo señalado en la secc. 2119 del Código Civil de Italia, que se cita a continuación:

Artículo 2119.- Retiro por justa causa

Cada uno de los contratistas puede desistir del contrato antes del vencimiento del plazo, si el contrato es por tiempo determinado, o sin preaviso, si el contrato es por tiempo indefinido, si concurre causa que no permite la continuación, aun provisionalmente, de la relación. (...). (Codigo Civil, 2000)

Teniendo en cuenta lo mencionado, se analiza la regulación laboral de un país que cuenta con protección a la estabilidad laboral, pudiendo recalcar el plazo máximo para su utilización y la cantidad de tipos modales regulados. Ello puede impulsar a que la legislación nacional peruana pueda modificarse a efectos de brindarle una mayor seguridad a los trabajadores.

- **Alemania:**

Terminando de citar a los países europeos, es importante mencionar la legislación alemana y la forma en la cual regula sus contratos, específicamente los temporales. A diferencia de otros países, este carece de un cuerpo normativo único respecto a los contratos modales, debido a que se encuentra diseminada por el Código Civil, Ley de protección de despido y especialmente la Ley De Contratos a Tiempo Parcial y Temporales, cuyo origen proviene de la Directiva 1999/70/CE.

La legislación alemana regula dos tipos de contratos laborales: de duración permanente, y de duración determinada; para lo cual, este último será analizado en la presente investigación.

La duración de esos contratos determinados debe establecerse de acuerdo a ciertas condiciones objetivas: por ejemplo, una fecha de finalización concreta, la conclusión de una tarea específica o la llegada de un acontecimiento determinado. (Organización Internacional, 2001)

Como se menciona en el párrafo precedente, la causa objetiva es un requisito fundamental en el contrato determinado; caso contrario, inmediatamente se convierte en un contrato indefinido. Otra exigencia que regula el contrato de duración determinada, es el trato igualitario. Todo trabajador contratado bajo esta modalidad, debe ser tratado de la misma forma que uno a tiempo permanente, siempre que realicen las mismas funciones.

Además, encontramos que el tiempo de duración máximo para la utilización de este contrato es de dos años, pudiendo prolongarse hasta tres veces en el periodo mencionado. En caso no se especifique el tiempo de duración, se entenderá que es uno permanente.

- **Chile:**

En la legislación chilena existen 3 tipos de contratos; sin perjuicio de los demás contratos especiales. Estos son: el contrato indefinido, por obra o faena y a plazo fijo. Este último será el que se analizará en la presente investigación, ya que se trata de una modalidad que podrá utilizarse cuando una persona ingrese por primera vez a cumplir una función dentro de una empresa. Estos contratos pueden tener una duración máxima de 12 meses, salvo para el caso de gerentes o personas con título profesional o técnico que podrían renovar hasta por 24 meses como máximo.

El presente tipo de contrato, se encuentra regulado en el artículo 159 numeral 4 del Código de Trabajo Chileno, el cual nos manifiesta lo siguiente:

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

(...)

4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. (CODIGO DEL TRABAJO DE CHILE, 2022)

Partiendo desde el punto de vista del concepto de los contratos a plazo fijo regulados en Chile, se puede notar una diferencia con la legislación peruana, debido a que el tiempo de duración es inferior al regulado por nuestra normativa laboral. El contrato a plazo fijo chileno, abarca toda actividad que pueda ser considerada como no permanente en una empresa, o cuando se trate de actividades que puedan ser desarrolladas por personal nuevo, que recién están conociendo el mercado laboral.

De igual manera, el concepto regulado en el artículo 159 numeral 4, nos da una amplia y desarrollada explicación de lo que significa este contrato y las consecuencias de celebrarlo de forma indebida; tratando de garantizar que, quién lo emplee para su utilización, no ejerza un uso indebido del contrato modal.

La regulación chilena menciona además que el contrato a plazo fijo puede convertirse en uno indefinido cuando; i) el trabajador ha prestado sus servicios de forma discontinua en virtud de más de dos contratos a plazo fijo durante doce meses o más, en un período de quince meses, contados a partir de la primera contratación; ii) cuando el trabajador sigue prestando sus servicios, y el empleador tiene conocimiento de ello.

Habiendo analizado la legislación chilena, podemos afirmar que la utilización del contrato modal no puede vulnerar la estabilidad laboral de un trabajador a consecuencia del uso indebido generado por quien lo emplea. Por ello, se debe contar con una regulación que especifique los trasfondos de hecho para utilizar el contrato sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, y así no genere confusión con otras modalidades. Además, ante dicha situación, no es proporcional permitir que el contrato en mención sea utilizado por tanto tiempo, ya que sólo demuestra que esta figura se ha desvirtuado, no cumpliendo la finalidad para la que ha sido creada.

Para que suceda lo señalado en el párrafo precedente, se debe tener en cuenta que el uso indebido del contrato modal por inicio o incremento de actividad parte desde la falta de limitación y requisitos de exigencias para quien contrata, siendo este último quien busca encajar a la fuerza cualquier actividad de su empresa, sin antes demostrar que califica para contratar de forma temporal, logrando con ello, un uso indebido.

- **Brasil:**

Por último, no podemos dejar de mencionar la legislación brasileña, la cual cuenta con una regulación positiva que se encuentra a favor del interés que pueda tener el trabajador.

Es así como en los años 80´este país sufrió una crisis económica que desencadenó una inflación. Al principio, se pensó que sería algo transitorio y que no llegaría a afectar de forma significativa el mercado laboral; sin embargo, no fue así, ya que dicha crisis tardó en superarse diez años. En consecuencia, esto llevó al país a un sistema de políticas del mercado de trabajo moderno, adaptándolo al modelo que tenían los países europeos.

Es por ello que se puede precisar que una de las reformas más importantes que se realizó, fue la del año 2017 que tuvo como objetivo simplificar los procesos y lograr con ello una mayor seguridad jurídica, mientras se adecuaban las leyes laborales a los modelos de trabajo correspondientes. Además, se buscó la modernización de las leyes laborales brasileñas con el fin de hacerlas más compatibles con el mundo del trabajo y las formas de producción del siglo XXI.

Ahora, volviendo al tema que nos ocupa, la legislación brasileña regula tres tipos de contratos laborales. El primero, es de duración indefinida; el segundo, el contrato intermitente y el último, de duración determinada. Este último será el que se analizará a continuación. Para lo cual, se observará que se define al contrato modal de la siguiente forma:

Artículo 443

(...)

El contrato por tiempo determinado solamente será válido en el caso de:

- a) de servicio cuya naturaleza o transitoriedad justifique la predeterminación del plazo;
- b) actividades empresariales de carácter transicional;
- c) contrato de experiencia

(...) (Decreto ley 229, 1967)

Ahora, el plazo regulado para la utilización del tipo modal, se encuentra tipificado en otro artículo de la misma ley, el cual procedemos a detallar:

Artículo. 445. El contrato de trabajo a plazo fijo no puede estipularse por más de 2 (dos) años, observándose la regla del art. 451. Párrafo único. El contrato de prueba no puede exceder de 90 (noventa) días. (Decreto ley 229, 1967)

Para ello, se analiza el artículo 443 de la CLT, el cual regula un concepto que deja en claro las causas específicas que permiten celebrar la modalidad en mención, evitando que surjan distintas interpretaciones a la norma, y a consecuencia de ello, celebrar contratos fraudulentos.

Es importante precisar que el problema no parte de la existencia de estos contratos; sino, de la mala regulación planteada por el legislador que permite que se utilice de forma indebida por parte de quien contrata.

Además, se precisa que es de suma importancia que nuestro país regule de forma más específica el contrato de inicio o incremento de actividad, es decir, la definición que se encuentra en el artículo 57 de la LPCL. Se ha podido demostrar que los países en mención cuentan con un plazo menor para la utilización de estos contratos. Además, cuentan con una definición en la norma que impide generar confusión al momento de emplear la figura, lo que conlleva a proteger la estabilidad del trabajador.

1.4. Justificación:

El presente trabajo de investigación se justifica en la importancia de poder reducir el tiempo máximo de duración del contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad, debido al constante uso por parte de los empleadores, y la tendencia de su utilización inadecuada.

Además, también justificamos nuestra investigación en la importancia de poder precisar de manera correcta los presupuestos de hecho que debe tener el contrato por inicio o incremento de actividad que se encuentra tipificado en el artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Además, teniendo en cuenta que, de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el contrato modal más utilizado a lo largo de los últimos años, sobrepasando las quinientas mil declaraciones, a consecuencia de que el empleador considera accesible su utilización.

Por ello, se busca contar con un antecedente importante respecto al enfoque que tenemos hacia los contratos sujetos a modalidad, dejando en claro que nuestra finalidad es regularlos de mejor manera para que exista un camino que ayude a fomentar la estabilidad laboral del trabajador, especificando los supuestos en los que pueda ser utilizado.

1.5. Formulación del problema:

¿Existe un uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad?

1.6. Objetivos:

1.6.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad incide en la vulneración a la estabilidad laboral del trabajador.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Determinar las consecuencias de la eliminación de restricciones para la utilización del contrato por inicio o incremento de actividad debido a la flexibilización laboral implementada.
2. Delimitar las características que permiten que el contrato de inicio o incremento de actividad pueda ser usado de manera incorrecta.
3. Describir los perjuicios que ocasiona al trabajador la limitación a la estabilidad laboral.
4. Analizar el plazo máximo de utilización del contrato de inicio o incremento de actividad.
5. Analizar a partir de la opinión de los entrevistados el uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad.

1.7. Hipótesis General

Al existir un uso indebido de la figura, corresponde reducir el tiempo de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad y, además, definir con mayor precisión los presupuestos de hecho del artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el fin de fomentar su uso para circunstancias específicas que requieran un plazo de contratación más reducido, buscando mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores y facilitar su utilización correcta por parte de los empleadores.

1.8. Hipótesis Específicas

El perjuicio del uso indebido de los contratos de inicio o incremento de actividad se da desde la pérdida en la estabilidad laboral que sufre cada trabajador, a consecuencia de que el contrato en mención tiene ciertas debilidades de aspecto normativo, que van desde su definición en la regulación normativa y el tiempo máximo de duración, que son usados a favor del empleador.

La facilidad de utilización de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, ocasionan que los empleadores acudan a su uso con mayor frecuencia y ello genera mayores probabilidades de contrataciones fraudulentas, dando como resultado el encubrimiento de una contratación indeterminada producto de los cambios en la legislación laboral respecto a la utilización del contrato modal en mención.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Operacionalización de variables

Tabla N°1

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIÓN | ITEMS |
|---|---|---|---|
| Los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad. | <p>1. <u>Contratos Sujetos a modalidad</u></p> <p>Los contratos de trabajo sujetos a modalidad fueron creados e implementados en la legislación peruana en los años noventa, debiendo contar con una fecha de inicio y de culminación.</p> | <p>Los contratos laborales</p> <p>Los contratos sujetos a modalidad</p> | <p>¿Cuáles son los criterios del empleador para emplear contratos modales?</p> <p>¿Desde cuándo se emplean contratos sujetos a modalidad?</p> |
| | <p>2. <u>Contrato por inicio o incremento de actividad</u></p> <p>Son aquellos contratos que se celebran para cubrir el inicio de una nueva actividad o el incremento de una ya existente por un tiempo determinado.</p> | <p>Inicio de Actividad</p> <p>Incremento de actividad</p> | <p>¿Cuándo debe ser utilizado un contrato de inicio o incremento de actividad?</p> |

Tabla N°2:

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIÓN | ITEMS |
|--|--|--|---|
| La vulneración en la estabilidad laboral del trabajador. | La estabilidad laboral es el derecho a poder gozar de un trabajo estable en el tiempo. | La inestabilidad contractual La inestabilidad económica La inestabilidad moral | ¿Cómo ha afectado la pérdida de la estabilidad laboral en los trabajadores? |

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es de forma teórica, ya que nuestro estudio está enfocado en la recolección de datos existentes para generar nuevos conceptos específicos, además, extraer información de forma cualitativa para conseguir un mayor entendimiento del tema a analizar. Asimismo, en la investigación se han utilizado diversas técnicas para la recolección de datos, como la revisión de repositorios de distintas universidades, búsqueda bibliográfica, encuestas, jurisprudencia y entrevistas a profesionales en derecho y especialistas en la contratación de trabajadores, con el fin de analizar la problemática planteada en el presente trabajo de investigación.

2.2. Material de estudio (Materiales, instrumentos y métodos):

2.2.1. Población:

- Personas que tengan conocimiento de la contratación temporal y/o hayan celebrado un contrato sujeto a modalidad
- Profesionales en Derecho: Abogados que se desempeñan en la rama del Derecho Laboral y/o que tengan conocimiento práctico de ello.

- Especialistas encargados de la contratación de trabajadores: Un contador, dos analistas legales, una asesora legal y dos jefas de recursos humanos.
- Jurisprudencia: Casaciones laborales que respondan a nuestros objetivos específicos.

2.2.2. Muestra:

La muestra probabilística ha sido obtenida por:

- Cincuenta y seis (56) personas naturales que tengan conocimiento de la contratación temporal y/o hayan celebrado un contrato sujeto a modalidad en los últimos cinco años.

La muestra no probabilística ha sido obtenida por:

- Cinco (5) profesionales en Derecho que tengan conocimiento suficiente sobre la materia laboral y que cuenten con experiencia para emitir un criterio sobre la problemática que surge en base al contrato de inicio o incremento o actividad.
- Seis (6) especialistas encargados de la contratación de trabajadores que cuenten con experiencia suficiente en las contrataciones laborales y con la facultad de emitir un criterio respecto a la utilización del contrato modal por inicio o incremento de actividad.
- Nueve (9) casaciones de derecho laboral donde se describa el criterio e interpretación de los magistrados al momento de resolver un conflicto contractual, específicamente cuando se trate de contratos modales de inicio o incremento de actividad.

A continuación, se presenta el cuadro del Material de Estudio:

Tabla N°3:

| POBLACIÓN | MUESTRA | CRITERIOS | JUSTIFICACIÓN |
|--|-----------|--|--|
| <p>Personas naturales que tengan conocimiento de la contratación temporal y/o hayan celebrado un contrato sujeto a modalidad.</p> | <p>56</p> | <p>Personas naturales que tengan conocimiento de la contratación temporal y/o hayan celebrado un contrato sujeto a modalidad en los últimos cinco años.</p> | <p>Debido a que la presente investigación está dirigida a analizar la afectación que tiene cada trabajador a consecuencia del uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad.</p> |
| <p>Profesionales en Derecho: Abogados que conozcan la rama del derecho laboral.</p> | <p>05</p> | <p>Profesionales en Derecho que tengan conocimiento suficiente sobre la materia laboral y que cuenten con experiencia para emitir un criterio sobre la problemática que surge en base al contrato de inicio o incremento o actividad.</p> | <p>Debido a que los profesionales en derecho tienen conocimiento teórico y práctico sobre el uso incorrecto de los contratos de inicio o incremento de actividad, y las consecuencias de ello.</p> |
| <p>Especialistas encargados de la contratación de los trabajadores: un contador, dos analistas legales, una asesora legal y dos jefas de recursos humanos.</p> | <p>06</p> | <p>Especialistas encargados de la contratación de trabajadores que cuenten con experiencia suficiente en las contrataciones laborales y con la facultad de emitir un criterio respecto a la utilización del contrato modal por inicio o incremento de actividad.</p> | <p>Debido a que los especialistas en la contratación son quienes utilizan el contrato modal de inicio o incremento de actividad, permitiendo conocer los criterios que emplean para la utilización del contrato y así contar con una crítica más certera y firme.</p> |
| <p>Jurisprudencias laborales</p> | <p>09</p> | <p>Casaciones de derecho laboral donde se describa el criterio e interpretación de los magistrados al momento de resolver un conflicto contractual, específicamente cuando se trate de contratos modales de inicio o incremento de actividad.</p> | <p>Debido a que es importante conocer bajo qué criterios los magistrados resuelven los conflictos originados por el uso indebido del contrato de inicio o incremento de actividad; además de analizar la interpretación que otorgan a la regulación normativa del contrato modal en mención.</p> |

2.3. Técnicas, instrumentos, procedimientos y métodos de recolección de datos

2.3.1 Encuestas:

Aplicado a personas que tengan conocimiento y/o hayan celebrado un contrato modal, con el fin de plantearles algunas interrogantes cómo: “¿Cree que el uso indebido de la contratación de inicio o incremento de actividad puede incidir en la vulneración a la estabilidad laboral?”, “¿Cree que el empleador usa de forma indebida los contratos sujetos a modalidad de inicio o incremento de actividad?” y “¿Cree que la legislación es la que permite que el empleador use indebidamente la modalidad de inicio o incremento de actividad?”, entre otras.

Con ello se determinará el punto de vista que tiene el trabajador frente al contrato de inicio o incremento de actividad, descubriendo si algunos de sus derechos han sido vulnerados.

2.3.2 Entrevistas:

Aplicado a cinco (5) profesionales en el Derecho que tengan especialidad en la materia a tratar y/o conozcan el tema a investigar para poder brindar su opinión, además de comentar la experiencia que han adquirido con respecto a los contratos temporales, teniendo en cuenta las consecuencias que pueden existir en base a la contratación sujeta a modalidad por inicio o incremento de actividad.

Aplicado a seis (6) especialistas encargados de la contratación de trabajadores con la finalidad de conocer la forma en la cual se emplean los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad.

2.3.3. Jurisprudencia

Aplicado para el análisis jurisprudencial en base a nueve (9) casaciones laborales de los últimos años con la finalidad de analizar situaciones de conflicto entre empleador y trabajador, referida a los contratos sujetos a modalidad de inicio o incremento de actividad.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos empleados para la aplicación de las técnicas de recolección de datos fueron las siguientes:

2.4.1 Cuestionario:

Instrumento seleccionado para recoger la opinión de personas que conozcan los contratos modales, obteniendo el punto de vista respecto a los derechos vulnerados ante el uso indebido del contrato de inicio o incremento de actividad.

2.4.2 Guía de entrevista:

Instrumento seleccionado para obtener las posturas de los profesionales en el Derecho y especialistas en la contratación de trabajadores, resaltando sus respuestas en base a sus experiencias y conocimientos sobre los contratos de inicio o incremento de actividad.

2.4.3 Ficha de análisis jurisprudencial:

Instrumento seleccionado para obtener y ordenar las distintas casaciones laborales emitidas por la Corte Suprema de Justicia, con el objetivo de recabar las distintas interpretaciones que realizan los magistrados a la utilización del contrato de inicio o incremento de actividad.

Tabla N° 4:

| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS | PROCEDIMIENTO | MÉTODOS |
|-----------------------|--|--|------------------------------------|
| Encuestas | Cuestionario | El procedimiento consistirá en la elaboración del cuestionario mediante la plataforma Google Forms, la cual contará con seis (6) preguntas y será remitida a la población elegida mediante el link URL con la finalidad de poder plasmar el resultado con el respectivo gráfico que demuestra el resultado de cada una de las cuestiones planteadas. | Análisis |
| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS | PROCEDIMIENTO | MÉTODOS |
| Entrevista | Guías de Entrevista | El procedimiento consistirá en la elaboración de la guía de entrevista remitiéndola al entrevistado mediante vía e-mail para su correspondiente contestación. Las respuestas a las interrogantes serán almacenadas, dependiendo de la forma de la entrevista, en soporte de audio o escrito. Además, se analizará las opiniones de los profesionales en el Derecho y especialistas en la contratación de trabajadores, identificando su punto de vista con la finalidad de graficar los resultados e interpretar la respuesta obtenida. | Deductivo |
| TÉCNICAS | INSTRUMENTOS | PROCEDIMIENTO | MÉTODOS |
| Jurisprudencia | Ficha de análisis jurisprudencial | El procedimiento consistirá en extraer las distintas jurisprudencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia, con el fin de analizar lo indicado por el magistrado ponente para conocer los criterios de quienes imparten justicia frente a un conflicto de un contrato de inicio o incremento de actividad que ha sido mal empleado. Ante ello, hacemos la búsqueda de las casaciones con palabras clave, referidas a nuestro tema en investigación. | Teórico/ Interpretativo |

2.5. Aspectos Éticos

Ahora bien, en relación a los aspectos éticos, el autor (Salazar Bondy , 2006) menciona que la ética es el examen crítico de la conducta y los principios morales, conciencia moral, valores y norma moral. En ese sentido, se entiende que el autor ve a la ética como un método de evaluación moral en la conducta de cada uno de nosotros, y con ello obtener una orientación como punto de partida para conocer a la persona. La ética abarca todo lo relacionado con mantener un correcto desarrollo de investigación basado en la dignidad y el respeto.

Como se menciona, la ética va estar relacionada con la moral, por lo que también se enfoca en las reglas y principios de las personas, priorizando que la conducta de cada uno de ellos se mantenga respetando las bases normativas de la ética.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación respeta el derecho de autor de cada una de las opiniones y trabajos citados, basándonos en la normativa de la Asociación Americana de Psicología (APA). Teniendo en consideración que la información recabada es de carácter público y de libre acceso. Por último, las entrevistas realizadas a los distintos profesionales en el Derecho y a los especialistas en la contratación de trabajadores fue realizada con su debido consentimiento de cada uno, siempre dejando claro que dichas entrevistas iban a ser transcritas al presente estudio, con el fin de analizar sus respuestas, respetando cada principio o norma ética en dicho método de recolección de información.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación se han utilizado 3 técnicas de recolección de información con la finalidad de poder responder a nuestro objetivo general y los objetivos específicos. Para lo cual, se ha realizado una encuesta dirigida a trabajadores, y dos entrevistas dirigidas a profesionales en el Derecho y especialistas en la contratación de trabajadores. Además, se han identificado nueve (9) jurisprudencias enfocadas en el contrato de inicio o incremento de actividad.

Con respecto a las encuestas, se encuentran dirigidas a personas que tengan conocimiento de la existencia de los contratos sujetos a modalidad y/o hayan laborado bajo alguna modalidad, logrando obtener la opinión de quienes pueden ver vulnerado el beneficio de la estabilidad laboral. Para esto, se ha encuestado a cincuenta y seis (56) personas, ya que consideramos importante contar con el punto de vista del mismo trabajador, teniendo en cuenta que la persona afectada producto del mal uso de la figura modal de inicio o incremento de actividad, en la mayoría de los casos, será esta última.

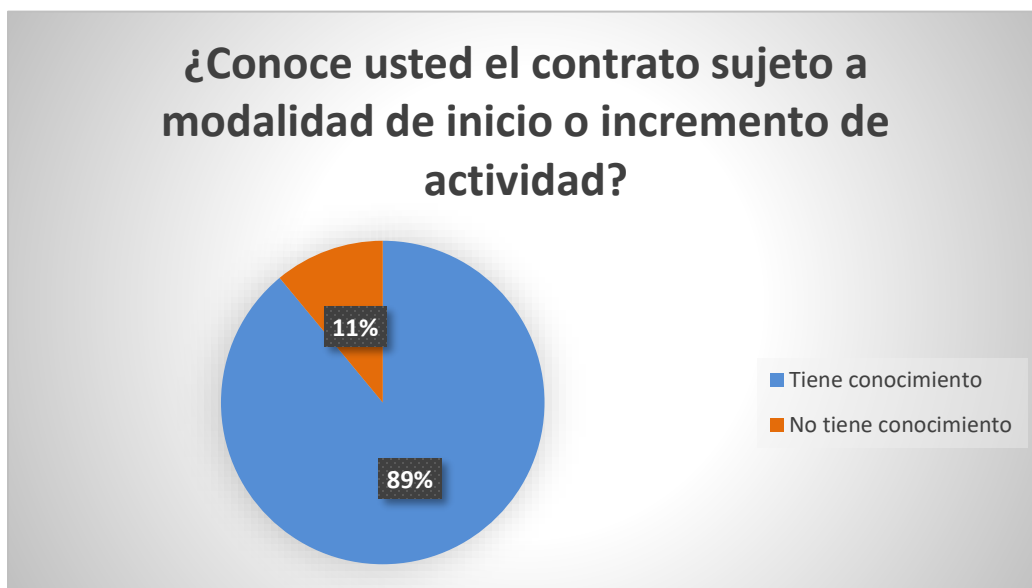
Por otro lado, hemos desarrollado dos entrevistas: La primera, consta de seis (06) preguntas a cinco (5) profesionales en el derecho de diversas ramas, como; i) tres especialistas en Derecho Laboral, ii) una especialista en Derecho Bancario y iii) un especialista en Derecho Tributario. Considerando que aquellos, tienen conocimiento teórico y práctico sobre el uso incorrecto de los contratos de inicio o incremento de actividad, y las consecuencias de ello. La segunda, consta de ocho (8) preguntas a seis (6) especialistas en contratación de trabajadores de diversos puestos laborales, como: i) un contador, ii) dos analistas legales, iii) una asesora legal y, iv) dos jefas de recursos humanos. Considerando que los especialistas en la contratación son quienes utilizan el contrato modal de inicio o incremento de actividad, permitiendo conocer los criterios que emplean para la utilización del contrato y así contar con una crítica más certera y firme.

Finalmente, se ha identificado a nueve (09) jurisprudencias enfocadas en el análisis y las consecuencias de la utilización del contrato de inicio o incremento de actividad.

Considerando la necesidad de conocer la forma en la que el legislador aplica la norma para resolver conflictos contractuales de la modalidad en mención.

3.1. De acuerdo a nuestro objetivo general: Determinar de qué manera el uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad incide en la vulneración a la estabilidad laboral del trabajador. Para ello, se describen los resultados obtenidos en las encuestas realizadas:

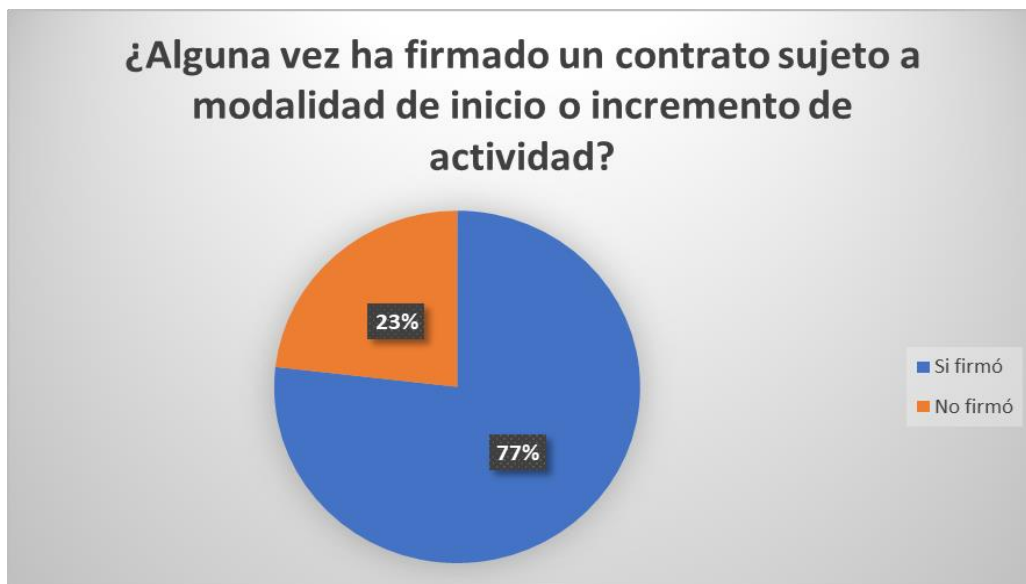
Gráfico N°1: Índice de conocimiento sobre contrato modal de inicio o incremento de actividad



Interpretación: El 89% de los encuestados afirmaron conocer los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, mientras que el 11% demostró su desconocimiento.

En ese sentido, se demuestra que la gran mayoría de los encuestados identifica el contrato de inicio o incremento de actividad. Ello permite deducir que existe un aspecto positivo, ya que la gran mayoría de la muestra, cuenta con conocimiento del tipo modal en mención.

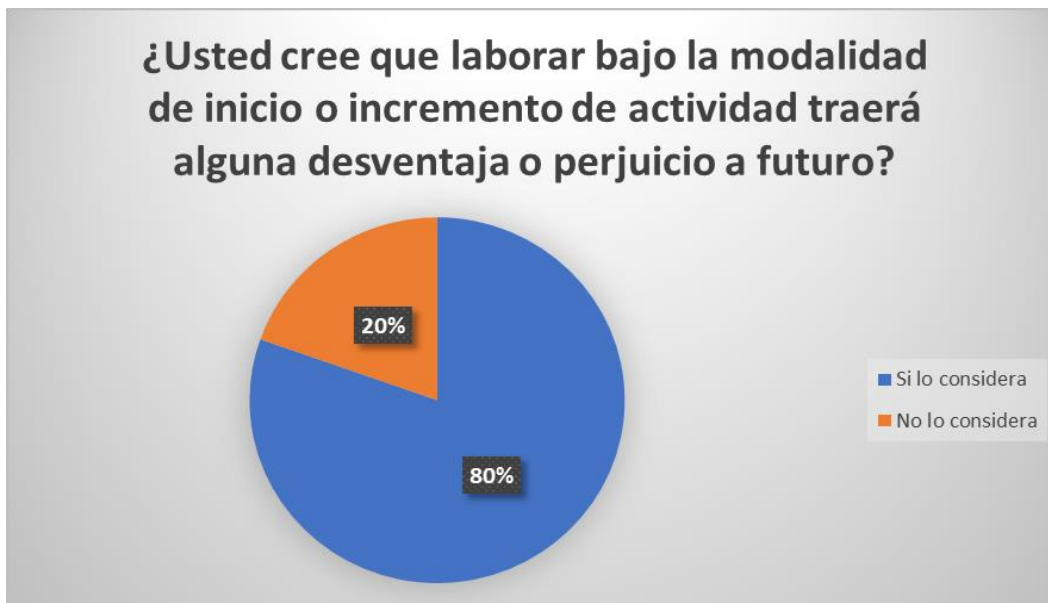
Gráfico N°2: Índice de contratos celebrados bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad



Interpretación: El 77% de los encuestados indican que en algún momento han celebrado una contratación sujeta a modalidad por inicio o incremento de actividad, mientras que un 23% no lo ha hecho.

En ese sentido, se demuestra que el presente tipo modal tiene una alta tendencia de celebración en distintos ámbitos laborales, por lo que se demuestra que es uno de los contratos más celebrados. Ello nos sitúa en un contexto en el que se puede visualizar que la legislación laboral permite el fácil acceso a la utilización del contrato por inicio o incremento de actividad.

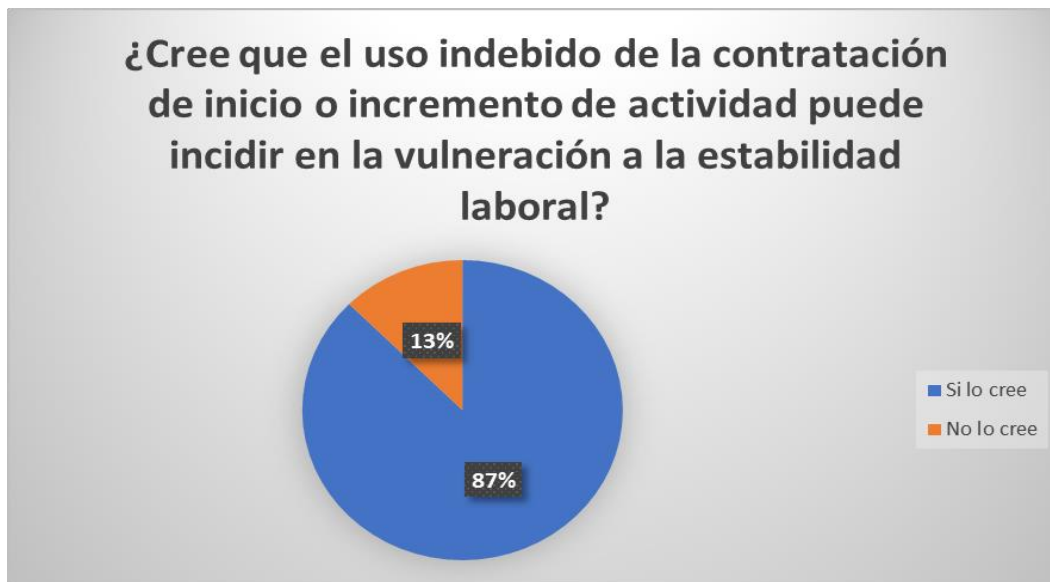
Gráfico N°3: Índice de desventaja con contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad



Interpretación: El 80% de los encuestados considera la celebración del contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad como una desventaja o perjuicio a futuro, mientras que un 20% no cree esto posible.

En ese sentido, se demuestra el perjuicio que ocasiona el celebrar un contrato de inicio o incremento de actividad cuando el empleador realiza un uso indebido de la figura. Este perjuicio proviene de distintos factores, como la afectación en el ámbito laboral producto del temor de perder su empleo y no poder gozar de uno que sea perdurable en el tiempo.

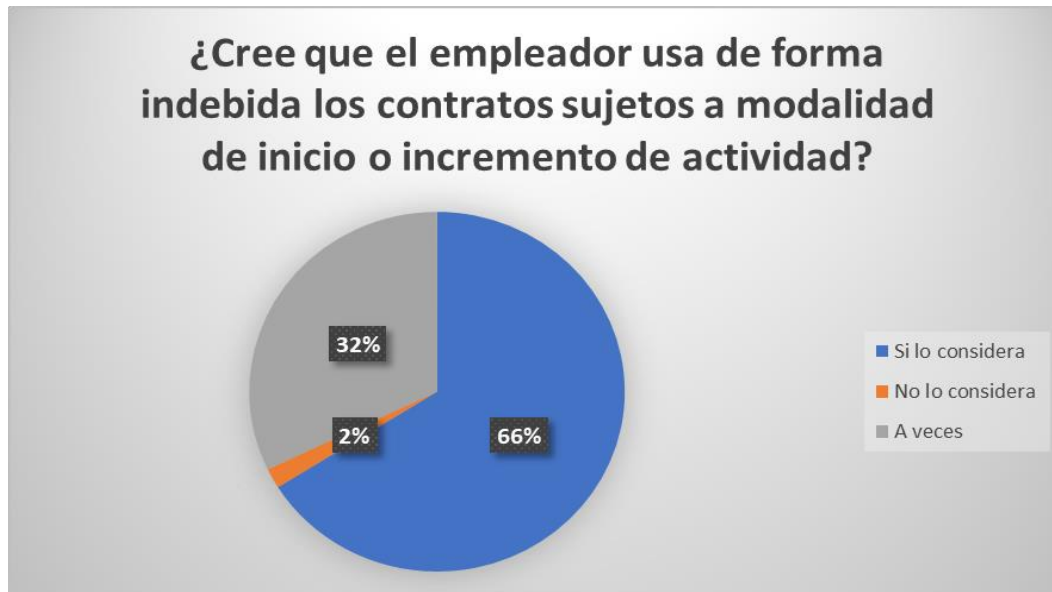
Gráfico N°4: Índice de vulneración a la estabilidad laboral producto del contrato de inicio o incremento de actividad



Interpretación: El 87% de los encuestados consideran que el uso indebido del contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad puede incidir en una vulneración a la estabilidad laboral, mientras que un 13% no lo considera de dicha forma.

Lo mencionado anteriormente, permite demostrar que la gran mayoría de los encuestados considera que se ocasiona una inestabilidad laboral debido a la incertidumbre de no saber si se renovará su contrato. En ese sentido, y con relación con la pregunta precedente, se puede demostrar que la estabilidad laboral es el beneficio que todo trabajador teme perder al momento de celebrar el contrato en mención.

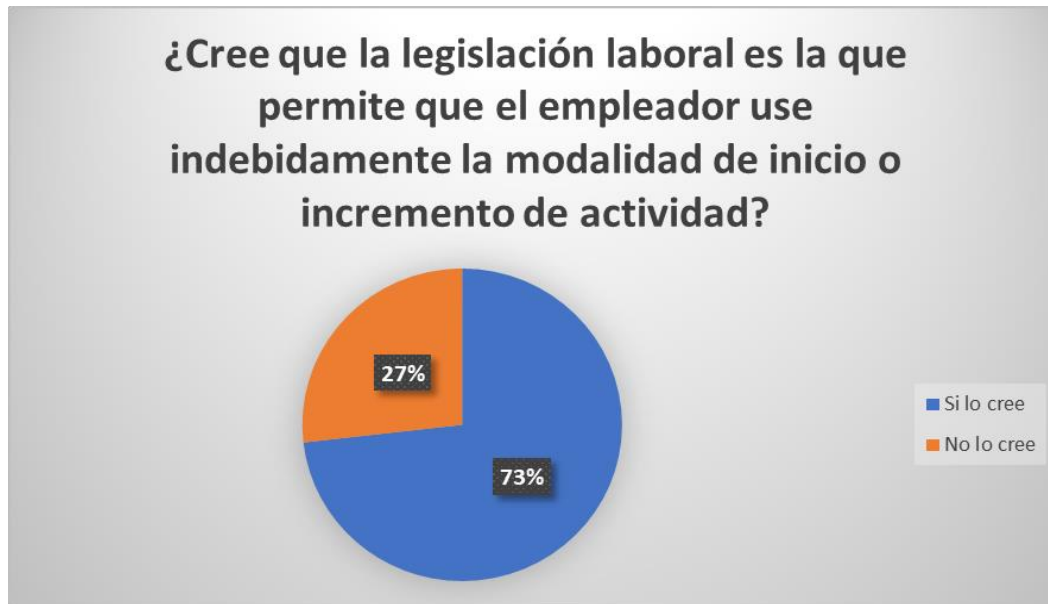
Gráfico N°5: Índice de uso indebido por parte del empleador de los contratos modales de inicio o incremento de actividad



Interpretación: El 66% de los encuestados considera que el empleador usa de forma indebida el contrato modal de inicio o incremento de actividad, un 2% considera que a veces, mientras que un 32% no lo considera de esa manera.

En ese sentido, se demuestra que el trabajador siente que este contrato se emplea de forma indebida al momento de celebrar la contratación modal en específico. De lo mencionado, se deduce que el encargado de la contratación no garantiza la seguridad de que esté utilizando la figura de inicio o incremento de actividad de forma legítima.

Gráfico N°6: Índice de implicancia de la legislación laboral sobre el uso indebido de los contratos modales de inicio o incremento de actividad



Interpretación: El 73% de los encuestados considera que la legislación laboral vigente permite que el empleador use de forma indebida la contratación sujeta a modalidad por inicio o incremento de actividad, mientras que un 27% no lo cree de esa manera.

Lo mencionado demuestra la desconfianza que sienten los trabajadores respecto a la normativa vigente que regula el contrato de inicio o incremento de actividad, y el momento donde se emplea la legislación laboral vigente para la celebración de un contrato bajo la modalidad en específico.

Tabla N°5:

A continuación, en el presente cuadro se ordenará y detallará, qué preguntas realizadas en las entrevistas y qué casaciones obtenidas responden a cada uno de nuestros objetivos específicos:

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA A PROFESIONALES EN DERECHO | PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES | JURISPRUDENCIA |
|--|---|---|---|
| <p>Objetivo Específico N°1: Determinar las consecuencias de la eliminación de restricciones para la utilización del contrato por inicio o incremento de actividad debido a la flexibilización laboral implementada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°6 ¿En qué se beneficia el empleador al utilizar el contrato de inicio o incremento de actividad de forma fraudulenta? | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°8: ¿Qué opina sobre las reformas laborales implementadas en la década de los 90's? | |
| <p>Objetivo Específico N°2: Delimitar las características que permiten que el contrato de inicio o incremento de actividad pueda ser usado de manera incorrecta.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°1: Según lo observado en sus años de experiencia, ¿Cuál es el contrato que más utilizan las empresas? • Pregunta N°2: ¿Cuál cree que es la razón por la que el empleador utiliza de forma incorrecta el contrato de inicio o incremento de actividad, siendo este una excepción a la regla? | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°1: ¿Con qué frecuencia ha utilizado un contrato sujeto a modalidad? • Pregunta N°2: ¿Conoce los requisitos para contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad? • Pregunta N°3: ¿Qué comprende usted por la causa objetiva que debe ir plasmada en el contrato? | <ul style="list-style-type: none"> • Casación Laboral N°: 14526-2016: Reposición y otro • Casación Laboral N°: 1607-2018: Desnaturalización de contrato modal y otros • Casación Laboral N°: 15576-2017: Reconocimiento de vínculo laboral y otro |
| <p>Objetivo Específico N°3: Describir los perjuicios que ocasiona al trabajador la limitación a la estabilidad laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°3: En base a su experiencia, ¿Cuáles son los derechos que pueden vulnerarse al momento de contratar a una persona bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad? • Pregunta N°4: ¿Considera que el uso indebido del contrato por inicio o incremento de actividad trae como consecuencia una inestabilidad al trabajador? ¿Por qué? | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°7: ¿Qué entiende usted por estabilidad laboral? | <ul style="list-style-type: none"> • Casación Laboral N°: 11862-2015 Desnaturalización de contrato y reposición por despido incausado • Casación Laboral N°: 4458-2017 Reposición |
| <p>Objetivo Específico N°4: Analizar el plazo máximo de utilización del contrato de</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> • Casación Laboral N°: 23487-2018 Reposición y otros. |

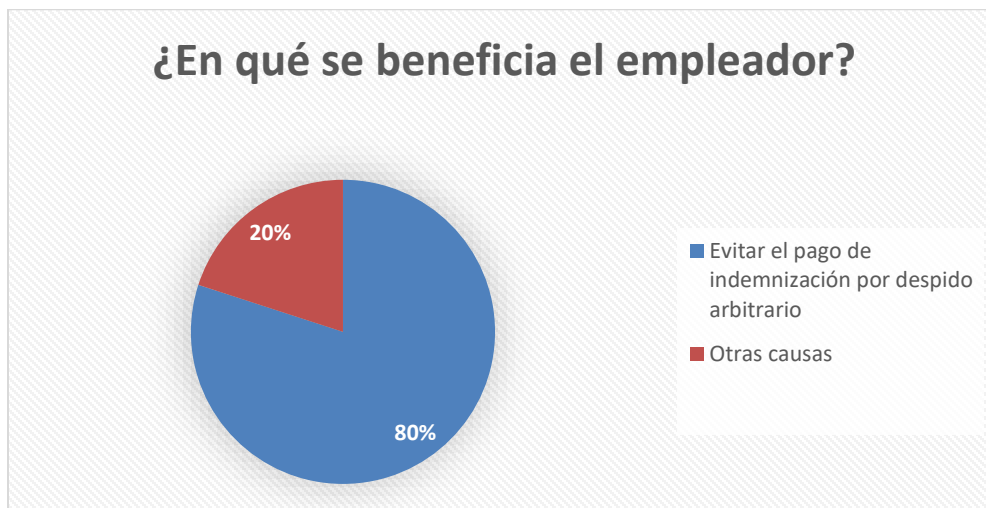
| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>inicio o incremento de actividad</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> • Casación Laboral N°: 18786-2019 Reposición Laboral y otros. • Casación Laboral N°: 27485-2017 Desnaturalización de contrato y otro. |
| <p>Objetivo Específico N°5: Analizar a partir de la opinión de los entrevistados el uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°5: En base a su experiencia ¿Está de acuerdo que exista una sanción a todo empleador que use de forma indebida el contrato de inicio o incremento de actividad? ¿Por qué? | <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta N°4: ¿Conoce usted las consecuencias de celebrar un contrato de trabajo modal sin consignar correctamente la causa objetiva de contratación? • Pregunta N°5: Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el contrato de inicio o incremento de actividad es el más utilizado a nivel nacional. ¿A qué cree que se deba? • Pregunta N°6: ¿Conoce usted las sanciones que trae consigo no cumplir los requisitos de esta contratación? | <ul style="list-style-type: none"> • Casación Laboral N°: 9631-2016 Desnaturalización de contratos y otros |

3.2. Sobre el primer objetivo específico: Determinar las consecuencias de la eliminación de restricciones para la utilización del contrato por inicio o incremento de actividad debido a la flexibilización laboral implementada, se obtuvo lo siguiente:

Tabla N°6:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°6 a profesionales en Derecho: ¿En qué se beneficia el empleador al utilizar el contrato de inicio o incremento de actividad de forma fraudulenta?</i> |
|---|--|
| <i>Bruno Rojas Marín</i> | Al culminar el contrato del trabajador, éste último no se preguntará si su contrato se debe desnaturalizar. Sin embargo, si hubiera sido contratado de forma indeterminada hubiera podido solicitar la indemnización por despido arbitrario. Por tanto, el beneficio a obtener es el evitar la indemnización que podría reclamar el trabajador ante un cese arbitrario. |
| <i>Diego Arturo Diaz Tenorio</i> | Para poder desprenderte de un trabajador contratado de manera indeterminada, tiene que haber una causa justificada. El empleador no va tener que indemnizar a los trabajadores que no continúen laborando, ya que la relación laboral culminó. Sin embargo, si tienes trabajadores a plazo indeterminado y quieres despedirlos, tendrás que negociar un despido o la renuncia voluntaria. Lo que hacen las empresas es negociar este tipo de renunciaciones estableciendo montos muy parecidos a una indemnización, evitando a la empresa un pago por costos judiciales. Sin embargo, si contratas a plazo fijo no incurres en ningún tipo de gasto ni desembolso de dinero ante alguna indemnización que reclame un trabajador. |
| <i>Fiorella Mileen Sandoval Moreno</i> | En caso de contratar a un trabajador por tres meses y no renovar su contrato, el empleador se beneficiaría de no pagar vacaciones, gastos de planilla a futuro, entre otros; ya que el trabajador los genera al cumplir los seis meses y a éste se le debe de pagar al momento de hacer disfrute de estas. En caso de perdurar el contrato, evitaría una indemnización por despido arbitrario. |
| <i>Rose Mery Ramos Herbozo</i> | El beneficio sería post a la contratación, no al momento de contratar. Por lo que dicho ahorro se vería a futuro, cuando el trabajador cese sus labores en la empresa. |
| <i>Enrique Héctor Ninahuamán Ninahuamán</i> | El principal beneficio es la indemnización por despido arbitrario. |

Gráfico N°7: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°6 a profesionales en derecho



Interpretación: Respecto a la pregunta en mención, el 80% indica que el beneficio más grande para el empleador será el evitar una indemnización por despido arbitrario. Mientras que un 20% indica que serán otros los beneficios a obtener.

En ese sentido, es importante recalcar que los cinco (5) entrevistados profesionales en derecho consideran que existe un beneficio para el empleador al momento de contratar de forma fraudulenta. Algunos, y en su mayoría, especifican que al momento de contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad, el empleador se beneficia de no pagar una indemnización producto de un despido arbitrario debido a que no cuenta con un contrato que sea perdurable en el tiempo y mostrando así, un beneficio a favor del empleador. Cabe resaltar que, en nuestra opinión, basta que se espere la culminación del contrato temporal para no renovarlo, y así evitar una indemnización por despido arbitrario.

Tabla N°7:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°8 de la entrevista a especialistas en contratación de trabajadores: ¿Qué opina sobre las reformas laborales implementadas en la década de los 90's?:</i> |
|--|---|
| <i>Henry Robert Cárdenas Ari</i> | Las reformas de los años 90 modificaron toda la normativa laboral. Antes de todo ello, había más beneficios a los trabajadores. En esas épocas, a pesar de la inflación que teníamos, el gobierno trató de otorgar más beneficios a los empleadores para poder tener trabajadores a plazo fijo y poder despedirlos. Es más, se eliminaron los sindicatos y todos los beneficios laborales obtenidos que fueron dejados de lado, como los convenios colectivos. A pesar de ello, no se obtuvo los resultados esperados, además se dejó a todos los trabajadores desvalidos y sin derechos fundamentales para que puedan defenderse de los empleadores que hasta la fecha cuentan con más beneficios. |
| <i>Katherine Hurtado Espejo</i> | Las reformas laborales implementadas en la década de los 90 's, cuentan con algunas fallas, como todas las reformas. Siempre habrá un grupo a favor de su implementación y otro que esté en contra. Estas reformas eran necesarias; puesto que, en el país existían demasiados sindicatos que más que trabajar, ocasionaron retraso con huelgas/paros de labores en las empresas. |
| <i>Katherine del Carmen Bertran Espinoza</i> | Considero que el Estado Peruano recurrió a ampliar las modalidades de contrataciones para que el empleador tenga una gran cantidad de opciones contractuales y, por consiguiente, se genere mayor formalidad en el sector laboral; sin embargo, como se puede apreciar, en la actualidad sigue existiendo la informalidad laboral, ya que muchos trabajadores continúan laborando sin un contrato. Además, las opciones de contrato con las que cuenta el empleador pueden ser usadas de forma indebida en ciertas ocasiones. Ante dicha situación, las reformas no fueron del todo acertadas ya que dejaron vacíos donde el empleador puede aprovecharlas. |
| <i>Luis Miguel Zavala Vera</i> | Durante la época de los noventa, el gobierno implementó una política de flexibilización laboral en nuestro país con el objeto de aumentar las modalidades de contratos de trabajo para que, de acuerdo a los diversos supuestos, los empleadores reduzcan los costos en beneficios sociales y eventualmente los casos de despido injustificado; sin embargo, no se alcanzó el impacto esperado pues las empresas siguen prefiriendo una contratación informal de trabajadores, en la medida que las instituciones laborales competentes para fiscalizar y sancionar tales actuaciones no cuentan con el fortalecimiento adecuado para efectuar un buen desempeño de sus funciones. |
| <i>Rosario Soledad Ortiz Falcon</i> | Estoy de acuerdo, porque aplicadas al contexto del país de la época, contribuyeron a la formalización laboral y estabilidad de muchos trabajadores. Lo mencionado permitió que las familias accedieran a una remuneración mínima vital que cubra los costos de la canasta básica. |

Ana María la Rosa

La idea de las reformas era disminuir la presión laboral a las empresas, reduciendo las sanciones y lo drástico que era los despidos a los trabajadores además de fomentar el empleo mediante la creación de tipos de regímenes laborales. Sin embargo, no tuvo los resultados anhelados ya que la informalidad no se redujo de la manera esperada, sino por el contrario, hubo contrataciones fuera de planillas.

Gráfico N°8: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°8 a especialistas en contratación de trabajadores



Interpretación: Respecto a la pregunta en mención, es importante recalcar que el 83% de los especialistas en contratación de trabajadores indican que las reformas laborales que se dieron en los 90's no fueron favorables al trabajador.

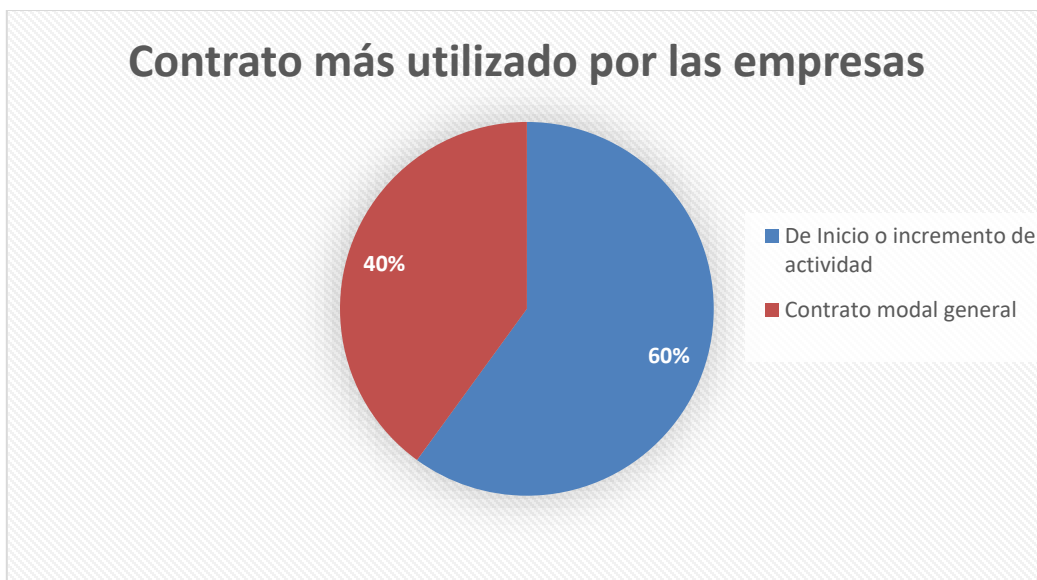
En base a la opinión de los entrevistados, se deduce que la implementación de las reformas laborales de los años 90' no lograron obtener el resultado esperado. Esto debido a que no se pudo combatir la contratación informal a pesar de los cambios que se dieron en la legislación, además de resaltar que las reformas laborales trajeron como consecuencia la pérdida de derechos esenciales en el trabajador, además de la vulneración a la estabilidad laboral. Asimismo, la mitad de los entrevistados señala específicamente que los cambios normativos sólo lograron un mayor beneficio al empleador.

3.3. Sobre el segundo objetivo específico: Delimitar las características que permiten que el contrato de inicio o incremento de actividad pueda ser usado de manera incorrecta, se obtuvo lo siguiente:

Tabla N°8:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°1 de la entrevista a profesionales en Derecho: Según lo observado en sus años de experiencia, ¿Cuál es el contrato que más utilizan las empresas?</i> |
|---|---|
| <i>Bruno Rojas Marín</i> | Lo que más he observado que utilizan los empleadores son los contratos de inicio o incremento de actividad, ya que se observa en el artículo 57 de la norma que se pueden desprender dos tipos de contratos; sin embargo, el empleador comete un error al no detallar la causa específica al momento de contratar. |
| <i>Diego Arturo Diaz Tenorio</i> | Lo que he visto en mi experiencia, es que muchas veces los empleadores buscan contratar al personal bajo una contratación sujeta a modalidad, y se aprecia la búsqueda de la utilización de esa forma al momento de contratar, masificando la desvirtuación de la figura para no contratar de manera indeterminada. Por eso, existe el ánimo de contratar a plazo fijo. |
| <i>Fiorella Mileen Sandoval Moreno</i> | Los contratos temporales de inicio o incremento de actividad, ya que son aquellos que no te van a dar la calidad de indeterminado, y que de una u otra forma va permitir al empleador cortar la relación laboral cuando ya no desee sus servicios. |
| <i>Rose Mery Ramos Herbozo</i> | Las grandes empresas realizan contratos indeterminados, mientras que las pequeñas y medianas empresas realizan un uso excesivo de los contratos temporales a pesar de ser una excepción a la regla. |
| <i>Enrique Héctor Ninahuamán Ninahuamán</i> | El contrato por inicio e incremento de actividad es el más utilizado, ya sea en una MYPE, mediana, grande empresa, o cualquier otro modelo empresarial, esto también se debe a la facilidad de redactar estos contratos ya que se puede consignar en ellos con simples palabras que tus actividades aumentaron y que por ello se requiere mayor personal. |

Gráfico N°9: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°1 a profesionales en derecho



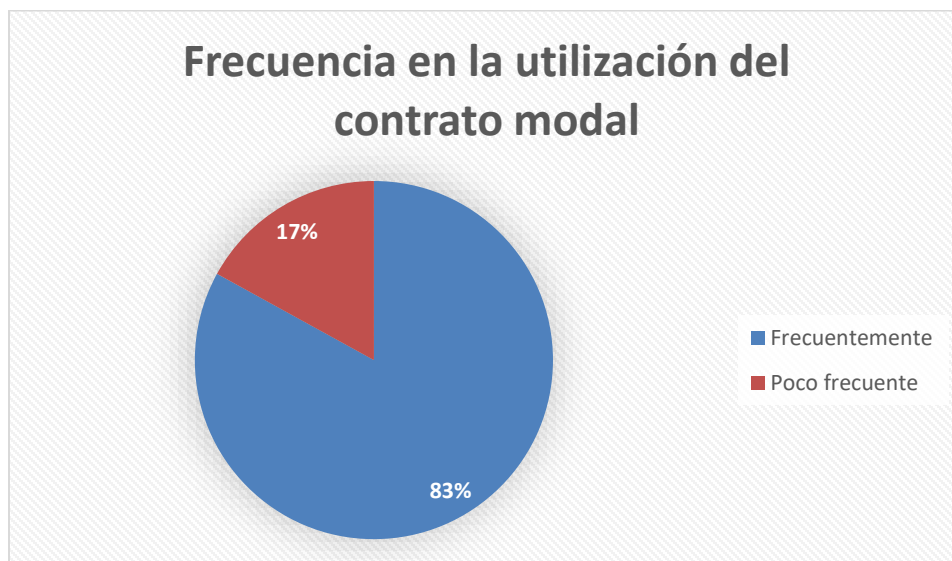
Interpretación: En base a la pregunta en mención, se muestra que el 60% de los entrevistados considera que el contrato más utilizado por los empleadores es el de inicio o incremento de actividad. Mientras que un 40% no señala una modalidad en específico.

Lo señalado por los profesionales en el Derecho es un reflejo de que en la práctica logran presenciar que el contrato más utilizado es el de inicio o incremento de actividad, debido al constante uso que el empleador realiza debido a la falta de precisión en el artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Según indica uno de los entrevistados, la facilidad en la que se puede encajar una justificación en este tipo modal, suele ser usada de forma fraudulenta por el empleador.

Tabla N°9:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°1 de la entrevista a especialistas en contratación de trabajadores: ¿Con qué frecuencia ha utilizado un contrato sujeto a modalidad?</i> |
|--|---|
| <i>Henry Robert Cárdenas Ari</i> | Efectivamente, un contrato sujeto a modalidad es utilizado con bastante frecuencia, ya sea para una circunstancia en específico de la empresa, o para la creación de nuevas actividades. |
| <i>Katherine Hurtado Espejo</i> | Si, de forma frecuente. La empresa utiliza contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico, por convenir a los intereses de nuestros clientes y los nuestros. |
| <i>Katherine del Carmen Bertran Espinoza</i> | No he utilizado particularmente. in embargo, he visto que es utilizado de forma habitual por los empleadores al momento de brindarles mi asesoramiento. |
| <i>Luis Miguel Zavala Vera</i> | Se sabe muy bien que lo contratos sujetos a modalidad son la excepción a la contratación laboral. Contamos con personal contratado de forma indeterminada; sin embargo, los que mayor tienen rotación son los que tienen un tiempo determinado. |
| <i>Rosario Soledad Ortiz Falcon</i> | En la mayoría de los casos, ya que la alta rotación de personal y carga laboral trae consigo la necesidad de contratar a nuevos colaboradores que brinden soporte a esas necesidades laborales. |
| <i>Ana María la Rosa</i> | En las empresas con las cuales trabajo en todo momento se hacen contratos sujetos a modalidad. |

Gráfico N°10 Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°1 a especialistas en contratación



Interpretación: Respecto a la opinión de los entrevistados en la pregunta en mención, tenemos que resaltar que el 83% de los entrevistados especialistas en contratación celebra de manera constante los contratos modales. Mientras que un entrevistado indica no haber contratado bajo la modalidad señalada. Sin embargo, en su experiencia ha podido apreciar que el empleador los celebra de forma constante.

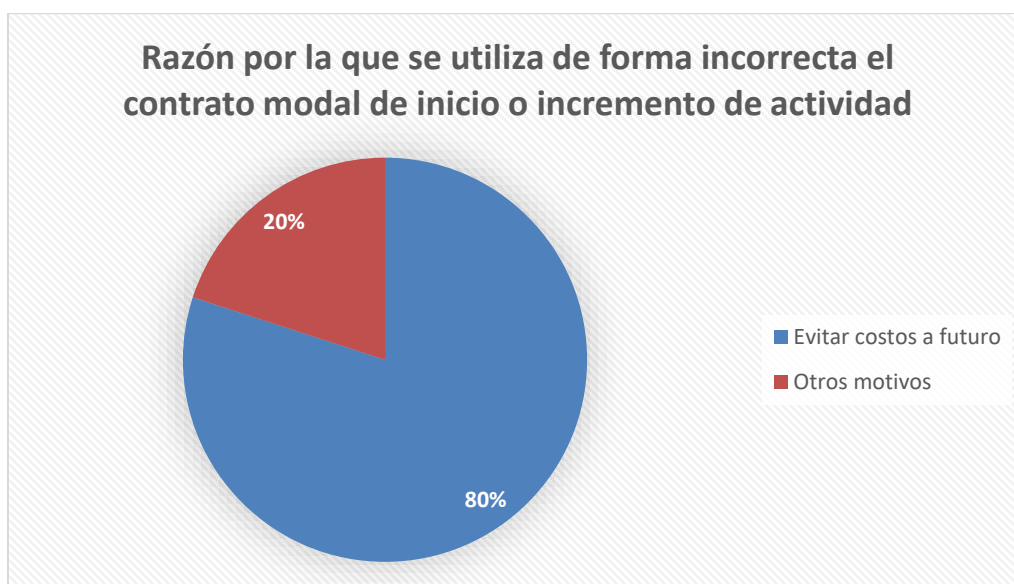
Ante dicha situación, es importante resaltar el aporte brindado por nuestros entrevistados, quienes además son aquellos que celebran el contrato sujeto a modalidad de forma directa o, al menos, quienes brindan su asesoramiento. Por lo tanto, se entiende que el contrato de inicio o incremento de actividad es utilizado de manera frecuente, dejando de lado la regla de la contratación indeterminada.

Tabla N°10:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°2 de la entrevista a profesionales en Derecho: ¿Cuál cree que es la razón por la que el empleador utiliza de forma incorrecta el contrato de inicio o incremento de actividad, siendo este una excepción a la regla?</i> |
|--|--|
| <i>Bruno Rojas Marín</i> | En estricto, muchas veces no deberían utilizar un contrato modal de inicio o incremento de actividad. Incluso, los empleadores les exigen a los abogados que encajen (a la fuerza) algún tipo de causa objetiva, para la utilización de esta figura, cuando en realidad no debería existir un contrato modal sino un contrato indeterminado. |
| <i>Diego Arturo Diaz Tenorio</i> | Una empresa es un vehículo para obtener una rentabilidad, a través de los cuales uno invierte para obtener una ganancia. Partiendo de ahí, los inversionistas tienen como principal objetivo, obtener la mayor utilidad y ganancia posible. Por eso, como empleador, empiezas a identificar los costos o gastos que demandan obtener una rentabilidad, tratando de disminuirlos. El hecho de tener trabajadores a plazo indeterminado, les supone a ellos un costo fijo perpetuo. Por ejemplo, si los empleadores tenían a su personal contratado de manera indeterminada, en época de pandemia, tenías que seguir pagando la remuneración de los trabajadores. Por lo que las empresas quieren evitar tener un costo fijo perpetuo, pudiendo utilizar de manera incorrecta los contratos temporales, teniendo como subyacente el objetivo principal del empresario, tener una mayor ganancia. |
| <i>Fiorella Mileen Sandoval Moreno</i> | Para evitar los gastos a futuro y asumir las consecuencias de tener a un trabajador por varios años en una empresa, y que no pueda sacarlo sin tener una justificación lícita. Es más rentable como empresa, tener a alguien que puedas sacar. |

| | |
|--|---|
| <p><i>Rose Mery Ramos Herbozo</i></p> | <p>La razón es debido a la alta rotación de personal que tienen estas empresas, y el querer ofrecer beneficios menos favorables a sus trabajadores.</p> |
| <p><i>Enrique Héctor Ninahuamán Ninahuamán</i></p> | <p>La razón principal son los costos que se deben asumir; ya que, de una u otra forma, el empleador al ver que tiene la oportunidad de celebrar un contrato sujeto a modalidad, lo va hacer teniendo en cuenta la facilidad que tiene al momento de celebrar uno, ya que la ley se lo permite. Al ser contratado el trabajador de forma indeterminada este alcanza la estabilidad laboral; es decir, una vez superados los tres meses de prueba no se le podrá despedir, sin que antes cumpla con la indemnización por despido arbitrario. Esto también es conocido como los sobrecostos laborales.</p> |

Gráfico N°11: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°2 a profesionales en derecho



Interpretación: Respecto a la opinión de los entrevistados en la pregunta en mención, tenemos que resaltar que el 80% de los entrevistados profesionales en derecho, considera específicamente que la razón por la que el empleador utiliza de forma indebida los contratos de inicio o incremento de actividad, es para evitar todos los costos que implica tener a futuro por un trabajador permanente.

En ese sentido, señalamos que la totalidad de entrevistados indica que el empleador utiliza de forma incorrecta la modalidad en mención, con el fin de poder beneficiarse. Sin embargo,

la gran mayoría señala que el empleador utiliza la figura modal para evitar la contratación indeterminada debido a que genera gastos a futuro como la indemnización por despido arbitrario en caso ya no desee que labore en la empresa y quiera despedirlo, además de utilizar la modalidad de forma incorrecta porque la ley permite que esto sea posible.

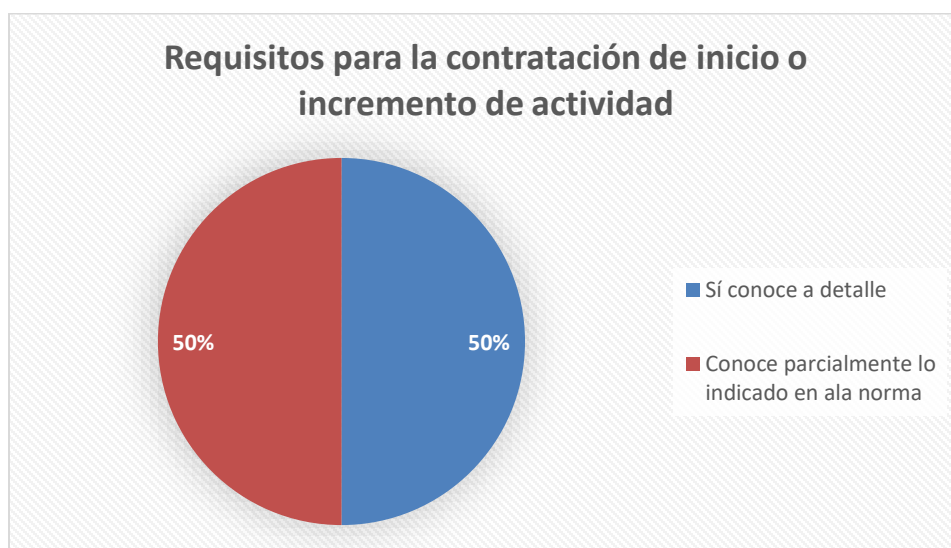
Tabla N°11:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°2 de la entrevista a especialistas en contratación de trabajadores: ¿Conoce los requisitos para contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad?</i> |
|--|--|
| <i>Henry Robert Cárdenas Ari</i> | Los contratos sujetos a modalidad de inicio o incremento de actividad, van a poder ser utilizados cuando una empresa comience sus labores para contratar a su personal por tiempo determinado. |
| <i>Katherine Hurtado Espejo</i> | En la empresa donde trabajo tenemos conocimiento de los requisitos para contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad. |
| <i>Katherine del Carmen Bertran Espinoza</i> | El Contrato bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad es aquel que se celebra entre el empleador y el trabajador por circunstancias ajenas a la labor permanente. Además, el vínculo laboral tendrá una duración máxima de tres años. Asimismo, se debe señalar, expresamente, la duración del contrato, las causas objetivas por las que se eligió dicha modalidad y las demás condiciones de la relación laboral, aunque el artículo en mención, no lo especifique textualmente, es lo que se puede interpretar en base al artículo 72 del TUO 728 de la LPCL. |
| <i>Luis Miguel Zavala Vera</i> | Sí, conforme lo regulado en el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y precisado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria en la Casación Laboral N° 26625-2017-Huánuco, la configuración del contrato temporal de inicio o incremento de actividad, es determinada por el empleador quien establece la causa objetiva de forma expresa en el contrato y su plazo, el cual tiene una duración máxima de tres (3) años. |
| <i>Rosario Soledad Ortiz Falcon</i> | Sí, que sea por una necesidad temporal, para lo cual debe existir una causa objetiva que sustente la figura de contratación y, además, debe formalizarse en un contrato escrito en el que se especifiquen las razones objetivas, motivos y duración que tendrá dicha situación (si se trata de un incremento de actividades, por ejemplo). |

Ana María la Rosa

Sí, tengo conocimiento general de los requisitos, por ejemplo, si tengo un negocio y creo una nueva área de producción o ventas, puedo contratar bajo la modalidad de inicio de actividades; y en el caso de incremento de actividades podría darse, por ejemplo, si nuestra empresa decide crear un área para exportar sus productos (entendiéndose que sus operaciones normales se daban en el país) y en consecuencia se va a requerir personal que atienda el área de exportaciones.

Gráfico N°12: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°2 a especialistas en contratación de trabajadores



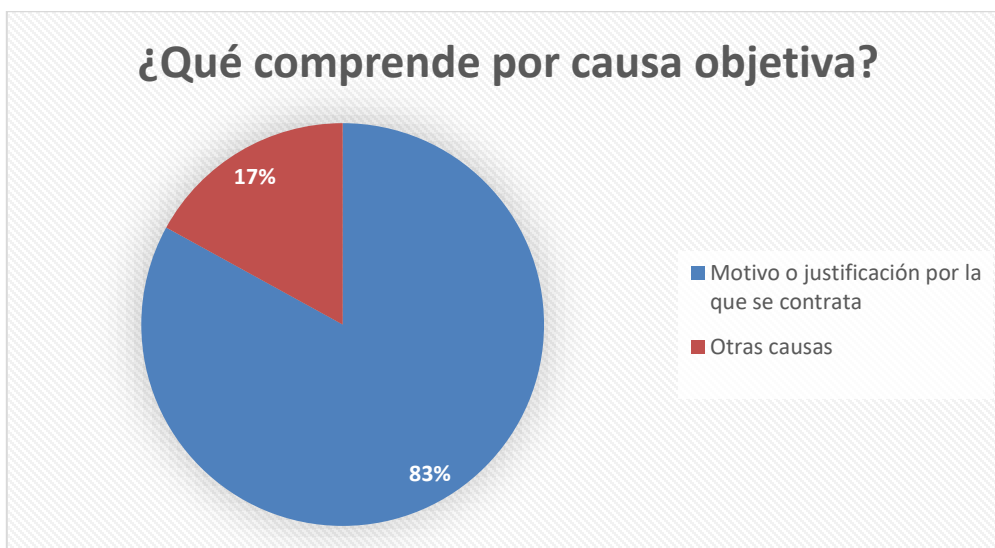
Interpretación: De la totalidad de entrevistados, se afirma que el 50% conoce los requisitos para la contratación sujeta a modalidad de inicio o incremento de actividad. Mientras que, los otros entrevistados, dan a notar un conocimiento parcial de la norma.

Esto demuestra que más de la mitad de los entrevistados tiene conocimiento de los requisitos para la utilización del contrato modal por inicio o incremento de actividad. Sin embargo, el resto de especialistas en contratación de trabajadores no indica una respuesta que demuestre el conocimiento total de la norma y del modo de utilización para el contrato modal en mención; ya que, no son específicos al momento de responder la interrogante. Esto, es un indicativo de que el empleador interpreta la norma de distintas formas. A consecuencia de ello, se puede dar la celebración de contrato modal obviando algunas causas específicas para su utilización.

Tabla N°12:

| Entrevistado | <i>Pregunta N°3 de la entrevista a especialistas en contratación de trabajadores: ¿Qué comprende usted por la causa objetiva que debe ir plasmada en el contrato?</i> |
|---|--|
| <i>Henry Robert Cárdenas Ari</i> | Se debe estipular el inicio y el fin del periodo por el cual se está contratando. Y también se debe hacer referencia al motivo que impulsa el uso de este contrato. |
| <i>Katherine Hurtado Espejo</i> | La causa objetiva que debe figurar en el contrato, es el motivo que indica por qué se contrata al trabajador, además de indicar la fecha de inicio y fecha de término del servicio a brindar a un cliente determinado, siendo el periodo que durará el contrato. |
| <i>Katherine del Carmen Bertran Espinoza</i> | El contrato sujeto a modalidad es de carácter opcional, por lo que se tendrá que señalar cuál es la causa objetiva para celebrar un contrato bajo esa modalidad. En consecuencia, la causa objetiva es la razón o circunstancia que justifica, en este caso, el incremento o inicio de actividad dentro de la empresa. Sin embargo, esta causal puede ser, en ciertos casos, un poco subjetiva de poder interpretar. |
| <i>Luis Miguel Zavala Vera</i> | La expresión de causa objetiva corresponde a la determinación expresa en el contrato de las nuevas actividades del giro comercial de la empresa que se cataloga como el inicio de una actividad o que justifique el incremento de actividad. |
| <i>Rosario Soledad Ortiz Falcon</i> | Es la razón por la que se contrata al personal bajo una determinada modalidad, dicha "causa" debe contar con un sustento objetivo. Por ejemplo, si se trata de un incremento de actividades, debe existir un informe técnico que describa tal incremento en comparación con un periodo anterior a la contratación. |
| <i>Ana María la Rosa</i> | La causa objetiva habla de la identificación de la empresa, a qué se dedica, qué necesidades tiene para requerir de un trabajador o profesional, cuáles son las actitudes o destrezas del trabajador, el tiempo del contrato, en resumen, la finalidad de la contratación. |

Gráfico N°13: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°3 a especialistas en contratación de trabajadores



Interpretación: De la entrevista en mención, se puede señalar que el 83% coincide en que la causa objetiva es el motivo por el cual se está contratando. Además, concuerdan en que también será la justificación que indica el empleador para la utilización del contrato modal en específico.

Esto muestra que la mayoría de los entrevistados cuenta con conocimiento de lo que es la causa objetiva al momento de contratar. Coinciden además en que será la razón o circunstancia que justifica la contratación, así como las nuevas actividades que conllevan a la utilización del contrato. Sin embargo, uno de los entrevistados precisó que la causa objetiva plasmada en el contrato, podrá variar según la interpretación que se le dé a la norma.

Tabla N°13:

| DATOS DE LA CASACIÓN | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Casación Laboral N°: 14526-2016 ● Órgano Jurisdiccional: Corte Suprema de Justicia ● Ponente: Arévalo Vela ● Fecha resolución: 22/05/2018 ● Materia: Reposición y otro | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | |
| <p>Sumilla de hechos: La actora interpone demanda de fecha cuatro de diciembre de dos mil quince, solicitando que se le reponga por despido incausado. Mediante Sentencia, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo– Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, declaró fundada la demanda; y la Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior confirmó la resolución apelada por considerar, entre otros argumentos, que no existe de manera clara y precisa la causa objetiva de la contratación por incremento de actividades en ventanilla de la Agencia Periférica de Huancayo, lugar donde prestó sus servicios. Ante ello, la demandada interpone recurso de casación el nueve de octubre del dos mil diecisiete.</p> | <p>Situación Jurídica relevante: <i>“Tal como podemos apreciar no se ha cumplido con la exigencia legal de consignar la causa objetiva específica que originó o determinó la contratación temporal de la demandante, pues, si bien es cierto se señala que tuvieron incrementos en el volumen anual de operaciones del seis punto tres por ciento (6.3%) y del uno punto siete por ciento (1.7%) respectivamente, también es cierto que del documento denominado “Informe Operativo del Banco de la Nación” que corre en fojas ciento ochenta y cuatro, se aprecia que dichos porcentajes se refieren al volumen de operaciones a nivel nacional por el periodo dos mil diez a octubre de dos mil quince, es decir, no se consignó en los citados contratos cuál fue el incremento de actividades que se dio en el Departamento de Red de Agencias específicamente de la Agencia Periférica de Huancayo lugar donde trabajó la demandante, sino que se colocó porcentajes generales; en tal sentido, no se ha cumplido con lo que dispone el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR”.</i> La falta de trasfondo de hecho para justificar la utilización del contrato modal, conlleva a que, en este caso, sea usado de manera incorrecta debido a las diversas interpretaciones que pueden existir para la utilización del artículo 57 de la LPCL. En el caso en mención, se debió especificar el incremento de actividades en la Agencia Periférica de Huancayo, que era donde trabajaba la demandante. Por el contrario, presentaron el volumen de operaciones a nivel nacional para justificar la contratación temporal.</p> |

Fallo: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Banco de la Nación, mediante escrito de fecha nueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista.

Tabla N°14:

DATOS DE LA CASACIÓN

- Casación Laboral N°: 1607-2018
- Órgano Jurisdiccional: Corte Suprema de Justicia
- Ponente: Malca Guaylupo
- Fecha resolución: 23/09/2020
- Materia: Desnaturalización de contrato modal y otros

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Sumilla de hechos: La actora interpone demanda, donde solicita la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de naturaleza accidental - suplencia, por simulación o fraude a la ley. El Juez del sexto juzgado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia, declaró fundada en parte la demanda, se reconoce vínculo laboral a plazo indeterminado desde el uno de octubre de dos mil doce hasta la actualidad. Mediante Sentencia de Vista, se confirmó la Sentencia apelada, modificando el monto ordenado a pagar, precisando que, respecto al periodo del uno de octubre de dos mil doce al veintidós de diciembre de dos mil doce. Ante ello, la demandada interpone recurso de casación contra la Sentencia de Vista de fecha siete de noviembre de dos mil diecisiete.

Situación Jurídica relevante: “(...) debiendo consignarse de forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa y, deberán estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado; pues, de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.”. La norma regulada no tiene los presupuestos suficientes para evitar el uso incorrecto del contrato modal en mención; ya que se recurre a interpretaciones del Tribunal que no se encuentran especificadas en la norma. Además, siendo el mismo magistrado quien confirma que los empleadores pueden incurrir en un abuso a la utilización del contrato modal, teniendo en cuenta que el encargado de contratar nuevo personal no suele recurrir a casaciones para verificar los requisitos de utilización para el contrato modal, bastará con verificar lo que indica la norma.

Fallo: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **PODER JUDICIAL**, mediante escrito presentado el veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos treinta y nueve a trescientos cuarenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista

Tabla N°15:

| DATOS DE LA CASACIÓN | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Casación Laboral N°: 15576-2017 ● Órgano Jurisdiccional: Corte Suprema de Justicia ● Ponente: Malca Guaylupo ● Fecha resolución: 24/10/2019 ● Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otro | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | |
| <p>Sumilla de hechos: La actora interpone demanda donde plantea como pretensión: Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado; desnaturalización de los contratos de trabajo por incremento de actividad. El Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante sentencia declaró infundada la excepción de caducidad e infundada la demanda, al considerar que el demandante se encuentra contratado bajo los términos del artículo 57° del Decreto Supremo número 003-97-TR, no existiendo la desnaturalización reclamada. La Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia, revocó la sentencia emitida en primera instancia, argumentando que los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividades, se encuentran desnaturalizados. Ante ello, Cerámica San Lorenzo S.A.C, presentó recurso de casación contra la sentencia de segunda instancia.</p> | <p>Situación Jurídica relevante: <i>“Al respecto, debemos indicar que del análisis del citado contrato así como de los contratos subsiguientes, no se advierte que la demandada haya cumplido con revelar y exponer de manera determinante la causa objetiva de la contratación del actor, ya que de manera genérica y lacónica hace referencia a un “incremento de demanda de sus productos en el mercado externo” por la cual requiere contratar temporalmente personal adicional, sin que se hubiere explicado en forma clara y precisa el hecho; y si bien señala cifras numéricas en razón al incremento de la producción mensual, estas no han sido corroborados con documentos pertinentes a fin de acreditar en sede judicial, la causa objetiva de los contratos suscritos siguiendo las reglas de las cargas probatorias”.</i> En conclusión, se debería consignar apartados que limiten el uso de manera incorrecta, ya que, en el caso en mención, se señalan cifras numéricas para justificar el incremento de producción. Sin embargo, no se demuestran documentos que acrediten la causa objetiva especificada. Para ello, es importante que se señale en la norma que es necesaria la acreditación del incremento de una nueva actividad y no sólo mencionarla como causa objetiva.</p> |

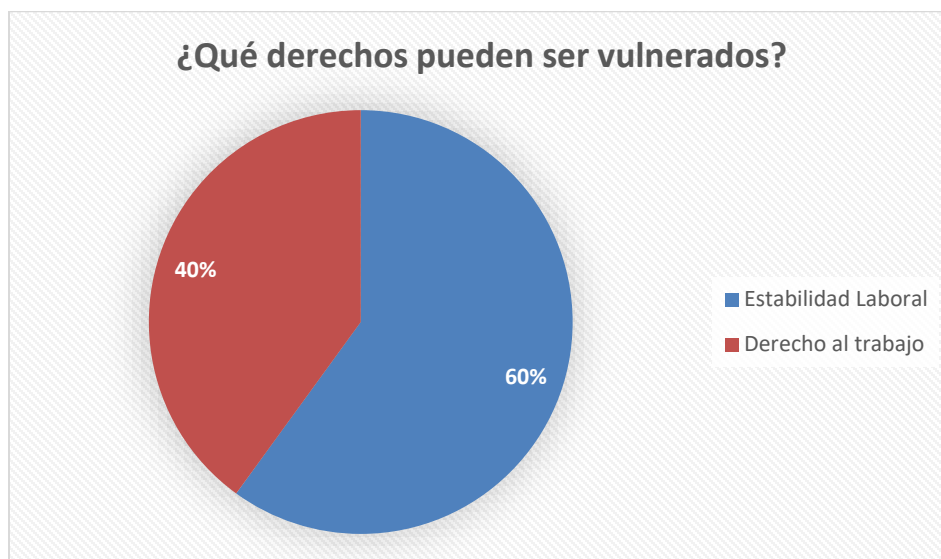
Fallo: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada Cerámica San Lorenzo S.A.C., mediante escrito presentado el treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y nueve a trescientos ochenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista

3.4. Sobre el tercer objetivo específico: Describir los perjuicios que ocasiona al trabajador la limitación a la estabilidad laboral, se obtuvo lo siguiente:

Tabla N°16:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°3 de la entrevista a profesionales en Derecho: En base a su experiencia, ¿Cuáles son los derechos que pueden vulnerarse al momento de contratar a una persona bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad?</i> |
|---|---|
| <i>Bruno Rojas Marín</i> | Se vulnera el derecho al trabajo, ya que el empleador con el solo hecho de dar empleo, no quiere decir que esté cumpliendo con todo lo que abarque el derecho mencionado; ya que, además, la persona deberá contar con un trabajo digno que la normatividad laboral peruana establece. El intentar cometer un fraude a la norma, con el fin de calzar a la fuerza una modalidad, vulnera de una u otra forma el derecho al trabajo. |
| <i>Diego Arturo Diaz Tenorio</i> | Definitivamente, el principal derecho vulnerado es la estabilidad laboral. Trayendo como consecuencia los problemas que pueden suceder en su familia, como el no cumplir con las necesidades básicas del trabajador. |
| <i>Fiorella Mileen Sandoval Moreno</i> | El derecho al trabajo, por estar reconocido constitucionalmente como tal. Si una empresa tiene un solo giro laboral, debería tener a sus trabajadores de forma indeterminada, ya que la labor va seguir siendo la misma. La seguridad en un trabajador es fundamental, y la que éste pueda darle a su familia. |
| <i>Rose Mery Ramos Herbozo</i> | La inestabilidad laboral, ya que el trabajador no sabe si le van a renovar el contrato modal, ya que estos contratos se dan por dos o tres años, y en el mejor de los casos por un año de duración. |
| <i>Enrique Héctor Ninahuamán Ninahuamán</i> | Se vulnera la estabilidad laboral, el cual protege el derecho a ingresar a un empleo y el derecho a permanecer en este, siempre y cuando el contrato sujeto a modalidad se haya llevado a cabo a sabiendas de que esta persona debía ser requerido para un contrato indeterminado. |

Gráfico N°14: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°3 a profesionales en derecho



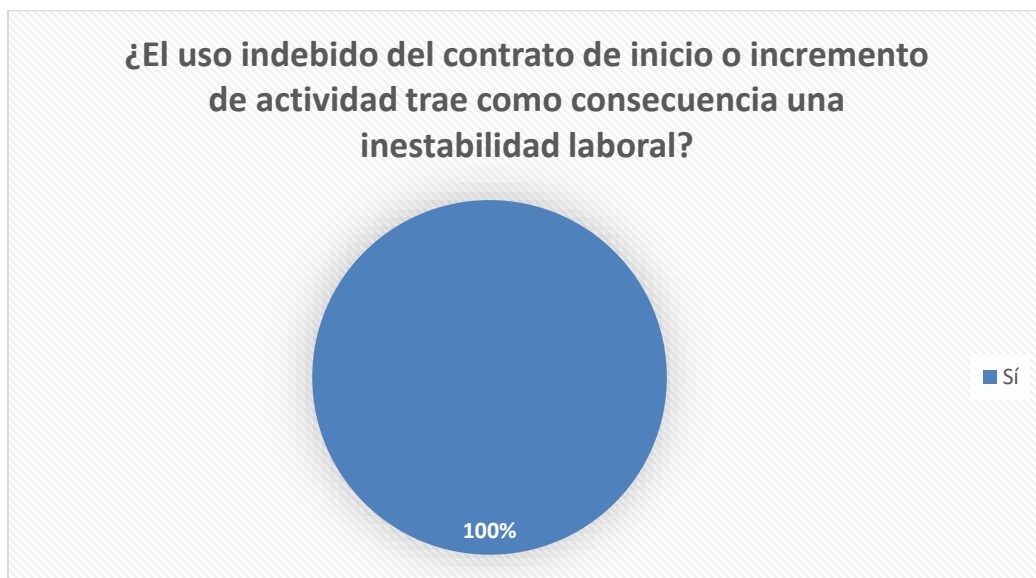
Interpretación: En base a la interrogante planteada, se ha obtenido que un 60% coincide en que la estabilidad laboral es el derecho más vulnerado al momento de contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad. Mientras que un 40% considera que se vulnera el derecho al trabajo.

Es importante recalcar que los cinco profesionales en el Derecho coinciden en que se ocasiona una afectación al trabajador al momento de utilizar indebidamente el contrato modal en específico. Esto es generado por el impedimento de cumplir con sus necesidades debido a la incertidumbre de no conocer si su trabajo será permanente en el tiempo. Además, se genera la afectación al derecho al trabajo que es un derecho constitucionalmente reconocido. No basta con tener un empleo para creer que se goza de derecho al trabajo, también es esencial el reconocimiento a un trabajo digno y perdurable en el tiempo.

Tabla N°17:

| | |
|--|--|
| <p><i>Entrevistado</i></p> | <p><i>Pregunta N°4 de la entrevista a profesionales en Derecho: ¿Considera que el uso indebido del contrato por inicio o incremento de actividad trae como consecuencia una inestabilidad al trabajador? ¿Por qué?</i></p> |
| <p><i>Bruno Rojas Marín</i></p> | <p>Sí, ya que existen muchas personas que son contratadas por tres meses de manera reiterativa y la inestabilidad emocional de la persona se ve perjudicada cuando está a punto de terminar su contrato, ya que los trabajadores se encuentran en la incertidumbre de saber si se les renovará o no. De igual forma sucede cuando está a punto de cumplirse el plazo máximo para utilizar esta figura (3 años). Además, genera inestabilidad económica y familiar.</p> |
| <p><i>Diego Arturo Diaz Tenorio</i></p> | <p>Sí, debido a una mala utilización de la figura se genera que el trabajador no pueda cubrir sus necesidades, y su inestabilidad personal se ve afectada de igual forma.</p> |
| <p><i>Fiorella Mileen Sandoval Moreno</i></p> | <p>Si, porque cada trabajador quiere proyectarse a futuro; sin embargo, al estar todo el tiempo de forma temporal no puedes tener esa seguridad de estar firme en un solo trabajo. Caso contrario, esto genera temor de saber si te renovarán o no el contrato.</p> |
| <p><i>Rose Mery Ramos Herbozo</i></p> | <p>Sí, el hecho que les renueven constantemente el contrato, va hacer que no tenga la misma proyección que un trabajador a plazo indeterminado y que no lo vas a poder remover de su puesto laboral, salvo una causa justificada.</p> |
| <p><i>Enrique Héctor Ninahuamán Ninahuamán</i></p> | <p>Claro que sí, ya que todo trabajador contratado bajo alguna modalidad sabe que en cualquier momento el empleador ya no requerirá de sus servicios, y ello genera inestabilidad en el trabajador, no solamente jurídica, sino también una inestabilidad personal y familiar.</p> |

Gráfico N° 15: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°4 a profesionales en derecho:



Interpretación: En base a la interrogante planteada, se observa que el 100% de los profesionales en el Derecho, considera que la utilización indebida del contrato de inicio o incremento de actividad, genera inestabilidad al trabajador.

Entre las afectaciones generadas por la inestabilidad laboral, la mayoría de los entrevistados indica que esto traerá como consecuencia una afectación a la estabilidad emocional del trabajador y de su familia, causando además el impedimento de que pueda proyectarse a futuro, debido a la incertidumbre que le genera el no saber si perdurará en su puesto de trabajo.

Tabla N°18:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°7 de la entrevista a especialistas en contratación de trabajadores: ¿Qué entiende usted por estabilidad laboral?</i> |
|--|---|
| <i>Henry Robert Cárdenas Ari</i> | Se entiende como un derecho al trabajador a que pueda tener la seguridad que no va ser cesado por parte del empleador por cualquier motivo; a no ser que se trate de una causa grave que haya cometido el trabajador y no esté supeditado al tema de la renovación de los contratos hasta que llegue a los tiempos previstos en la norma para que pase a ser un trabajador permanente. |
| <i>Katherine Hurtado Espejo</i> | La estabilidad laboral es relativa, el empleador debe evaluar al trabajador y determinar si le dará permanencia en el tiempo, celebrando un contrato indeterminado. Pero al final todo dependerá del desempeño del trabajador, así llegue a ser trabajador permanente, porque si comete una falta se puede proceder a separarlo de la empresa, además de un posible despido. |
| <i>Katherine del Carmen Bertran Espinoza</i> | Es aquel derecho que busca garantizar que el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador dure el tiempo que se estipule en el contrato suscrito por las partes, sujeto al cumplimiento de las obligaciones de las partes. Por ello, se infiere que la estabilidad laboral es la permanencia en el empleo, que el mismo se mantenga por todo el tiempo determinado en el contrato, y que no se generen despidos sin motivo. |
| <i>Luis Miguel Zavala Vera</i> | Por estabilidad laboral se entiende que es aquel mecanismo legal de protección en favor del trabajador contra las posibilidades de terminación del vínculo laboral con el empleador, cuya finalidad se corresponde con la aplicación del principio de continuidad que es la permanencia de los efectos del contrato en el tiempo, y que no se extinga por una causa objetiva no prevista en la ley. |
| <i>Rosario Soledad Ortiz Falcon</i> | Como una garantía o seguridad del trabajador respecto de su relación de trabajo con el empleador; es decir, que solo puede disolverse el vínculo laboral por una causa justa. |
| <i>Ana María la Rosa</i> | Es el derecho que tiene todo trabajador de desarrollarse en una empresa que se encuentre en condiciones normales de funcionamiento; es decir, si yo trabajo cumpliendo los objetivos y metas en una empresa, salvo que mi contrato concluya, no pueden despedirme, porque es mi derecho al trabajo que se cumpla según lo indicado en el contrato. La estabilidad laboral se puede ver afectada por razones externas o internas a la empresa, siempre justificadas y que ocasionen pérdidas económicas o hasta el cierre de la empresa. |

Gráfico N°16: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°7 a especialistas en contratación de trabajadores



Interpretación: En base a la interrogante planteada, se observa que la totalidad de especialistas en la contratación de trabajadores considera que la estabilidad laboral es una garantía que impide un despido arbitrario.

Según lo mencionado, se puede indicar que todos los entrevistados concuerdan en que la estabilidad laboral es un mecanismo que protege al trabajador de no ser despedido a menos que exista una causa prevista en la legislación que permita su despido. Sin embargo, al momento de contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad, el trabajador no cuenta con estabilidad laboral permanente, ya que su contrato no es perdurable en el tiempo. Bastará con la terminación de su contrato para culminar la relación laboral, sin necesidad de que el empleador lo despidiera injustificadamente.

Tabla N°19:

| DATOS DE LA CASACIÓN | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Casación Laboral N°: 11862-2015 ● Órgano Jurisdiccional: Corte Suprema de Justicia ● Ponente: De La Rosa Bedriñana ● Fecha resolución: 02/08/2017 ● Materia: Desnaturalización de contrato y reposición por despido incausado | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | |
| <p>Sumilla de hechos: El actor interpone demanda donde solicita que se le reponga en su puesto de trabajo al haber sido despedido arbitrariamente bajo un supuesto de vencimiento de un contrato de trabajo, el mismo que ha sido desnaturalizado. El juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa sostiene que la causa objetiva en los contratos de trabajo suscritos constituye una reconversión de la actividad empresarial de la demandada, toda vez que, implica una reorganización o reestructuración de los métodos de trabajo y producción vigentes en la empresa, por lo que no puede afirmarse que los contratos suscritos por el accionante se han desnaturalizado. Por su parte, el Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, confirmó la Sentencia apelada. Ante ello, Claver Calderón, interpone casación contra la Sentencia de Vista, que confirmó la Sentencia apelada, donde declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la empresa demandada, Corporación Aceros Arequipa S.A., sobre desnaturalización de contrato y reposición por despido incausado.</p> | <p>Situación Jurídica relevante: <i>“En el caso concreto, quedando establecido que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandada sólo estaba facultado para despedir al accionante por causa justa relacionada por su conducta o capacidad; y al haber dispuesto el cese bajo un supuesto de término de contrato modal constituye un despido incausado, corresponde ordenar la reposición del demandante en el puesto de Operador de Montacargas, Almacén Metales y Palanquilla u en otro de igual nivel o categoría.”</i>. En una contratación temporal, es el empleador quien cesa su contrato bajo la justificación de que la duración del contrato ha culminado. Sin embargo, el contrato primigenio y sus prórrogas estaban desnaturalizados, tratándose finalmente de un contrato indeterminado. Es por ello que la utilización indebida del contrato modal de inicio o incremento de actividad, trae como consecuencia una limitación a la estabilidad laboral del trabajador, ya que basta la no renovación del contrato para no contar más con los servicios del trabajador. En el caso en mención, ya nos encontrábamos ante una contratación indeterminada, al haber excedido el tiempo máximo de duración.</p> |
| <p>Fallo: Declararon FUNDADO EN PARTE el recurso de casación interpuesto por el demandante, Claver Calderón Agüero; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida, y actuando en sede de instancia: REVOCARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha doce de noviembre de dos mil catorce, que declaró infundada la demanda en todos sus extremos, y REFORMÁNDOLA, declararon</p> | |

FUNDADA EN PARTE: ORDENARON la reposición del demandante en el puesto de Operador de Montacargas, Almacén Metálicos y Palanquilla u en otro de igual nivel o categoría.

Tabla N°20:

DATOS DE LA CASACIÓN

- Casación Laboral N°: 4458-2017
- Órgano Jurisdiccional: Corte Suprema de Justicia
- Ponente: Ato Alvarado
- Fecha resolución: 05/03/2019
- Materia: Reposición

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Sumilla de hechos: La actora interpone demanda donde solicita que se declare la nulidad por discriminación por razón de sexo – embarazo, tipificado en el inciso d) del artículo 29° del DS N° 0 03-97-TR; en consecuencia, pide se ordene la reincorporación a su centro de trabajo. El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín, declaró Fundada la demanda, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) De la contratación modal realizada con la demandante se advierte que la causa objetiva de los contratos de servicio específico no indican el tiempo de duración de este incremento de actividades; aunado a ello se advierte que en realidad no eran contratos por inicio de actividad, sino que esta última ya era inherente al objeto social de la empresa. Por su parte el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín, Confirmó la Sentencia apelada, señalando como sustento principal de su decisión que no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal de la demandante. Ante ello, la demandada interpuso recurso de casación contra la Sentencia de Vista que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia.

Situación Jurídica relevante: *“En Audiencia de Juzgamiento la demandada ha señalado que el motivo de la finalización del contrato fue debido a una disminución o desaceleración de los incrementos de actividades que tuvo la demandada en la última prórroga del contrato celebrado entre las partes; sin embargo, de la revisión de autos la demandada no acredita lo alegado. Siendo así, es posible concluir que se encuentra constatado que la demandante fue pasible de despido por motivo de su embarazo, estado del cual la demandada tenía pleno conocimiento.”* Se demuestra que los alegatos que da el empleador para finalizar el contrato de la presente casación, fue debido a la disminución de los incrementos de actividades de la demandante. Sin embargo, ello no fue demostrado en documentos, y es el mismo magistrado quien interpreta que el motivo real fue porque la recurrente se encontraba embarazada. Ante ello, se demuestra una pérdida en la estabilidad laboral de la trabajadora, ya que el empleador puede motivar de forma desproporcionada, justificaciones para despedir a personas contratadas bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad.

Fallo: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, BBVA Banco Continental, mediante escrito presentado el trece de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista

3.5. Sobre el cuarto objetivo específico: Analizar el plazo máximo de utilización del contrato de inicio o incremento de actividad, se recolectó las siguientes sentencias jurisprudenciales.

Tabla N°21:

| DATOS DE LA CASACIÓN | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Casación Laboral N°: 27485-2017 ● Órgano Jurisdiccional: Corte Suprema de Justicia ● Ponente: Malca Guaylupo ● Fecha resolución: 04/12/19 ● Materia: Desnaturalización de contrato y otro | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | |
| <p>Sumilla de hechos: El actor interpone demanda donde solicita la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos entre las partes, en consecuencia, el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado. Además, solicita se le reponga en su mismo puesto de trabajo por haber sido pasible de un despido incausado. La sentencia de primera instancia declara infundada la demanda por considerar que se encuentra acreditada la causa objetiva. Mientras que, la Sala Laboral en segunda instancia, declara fundada la demanda, reconociendo la relación laboral, como indeterminada. Ante ello, la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria -</p> | <p>Situación Jurídica relevante: <i>“Se ha dejado establecido que nuestro sistema laboral ha previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad y uno a plazo indeterminado; sin embargo, hay que apreciar que cada una de esas modalidades debe cumplir con los requisitos (...), como son aquellos fijados en sus artículos 57° y 72°. (...) Existen circunstancias vinculadas a las figuras reguladas por dicho dispositivo, que pueden conllevar a que se declare la desnaturalización del contrato, por lo que podemos considerar desnaturalizado este tipo de modalidad contractual cuando: (...) c) Cuando las empresas, teniendo varios años en el mercado, optan por el contrato por inicio de actividad a personal nuevo que recién se incorpora a sus empresas, para lo cual debe tenerse en cuenta las actividades de la empresa (...).”</i> En el presente caso, el magistrado indica que debe tenerse en cuenta, que, dentro de este tipo modal, se desprenden dos situaciones distintas. El inicio de una nueva actividad y el aumento de una ya existente. Por tanto, se indica que el contrato modal en mención, se va desnaturalizar cuando la empresa tenga varios años en el mercado y opte por la contratación bajo el inicio de una nueva actividad.</p> |

SUNAT, interpuso el presente recurso de casación.

Fallo: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Sunat, mediante escrito presentado el uno de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos dieciséis a quinientos veintiséis; en consecuencia; **CASARON** la Sentencia de Vista

Tabla N°22:

| DATOS DE LA CASACIÓN | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Casación Laboral N°: 18786-2019 ● Órgano Jurisdiccional: Corte de Justicia ● Ponente: Carlos Casas ● Fecha resolución: 16/11/21 ● Materia: Reposición Laboral y otros. | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | |
| <p>Sumilla de hechos: La accionante interpone demanda solicitando la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad suscritos con la demandada; asimismo, la reposición por despido incausado y la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. En primera instancia se declara fundada, ordenándose la reposición a su puesto que venía laborando, además del pago de indemnización. Por consiguiente, se confirma en segunda instancia, lo resuelto por el juzgado laboral. Es por ello que, la demandada, Grupo La República Publicaciones Sociedad Anónima,</p> | <p>Situación Jurídica relevante: <i>“El Contrato de incremento o inicio de actividad es la negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar al trabajador por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, las cuales son catalogadas como el inicio de una actividad, o de ser el caso, cuando la empresa incremente las actividades ya existentes, lo que de por sí importa un incremento de actividad. Estas nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, tienen un carácter incierto, motivo por el cual, solo pueden tener un periodo máximo de tres años”.</i> En el presente caso, el magistrado interpreta que los contratos por inicio o incremento de actividad, pueden celebrarse cuando exista un carácter incierto, siendo justificación para poder utilizarse tres años. Ante ello, consideramos que dicha incertidumbre no es justificación para que el contrato pueda ser usado por tres años como máximo. Es decir, una empresa en el mercado no puede demorar tanto en descubrir si su actividad va a ser perdurable o no en el tiempo. En consecuencia, lo que se demuestra en la presente casación, es que los propios encargados de impartir justicia permiten (mediante su interpretación) que el empleador realice un uso inadecuado del contrato de inicio o incremento de actividad, bajo la justificación de que una empresa puede demorar hasta tres años en consolidarse; lo cual no resulta proporcional.</p> |

| | |
|---|--|
| interpone el presente recurso de casación. | |
| <p>Fallo: Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Grupo La República Publicaciones Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veinte de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento sesenta y dos a ciento sesenta y nueve; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista</p> | |

Tabla N°23:

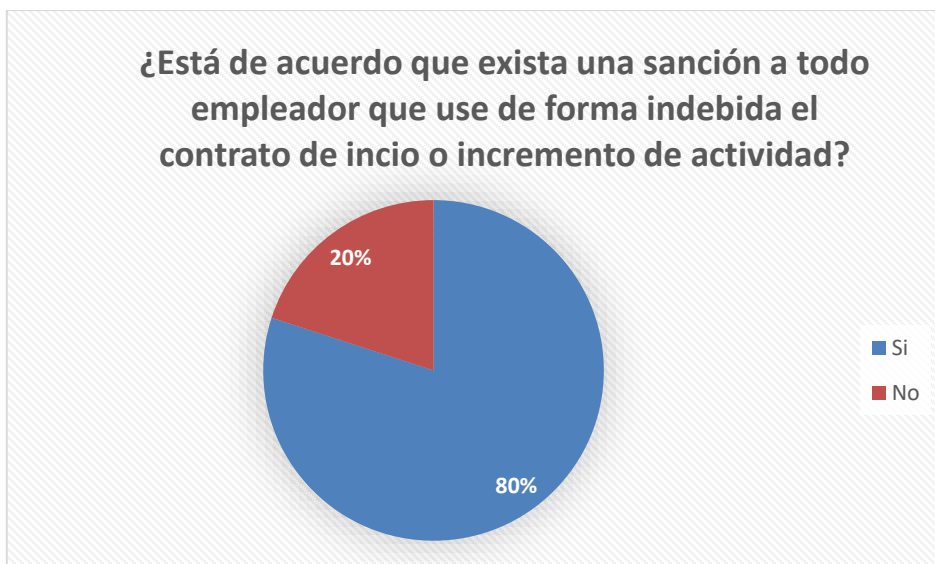
| DATOS DE LA CASACIÓN | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Casación Laboral N°: 23487-2018 ● Órgano Jurisdiccional: Corte de Justicia ● Ponente: Alto Alvarado ● Fecha resolución :15/10/20 ● Materia: Reposición y otros. | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | |
| <p>Sumilla de hechos: La demandante solicita la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad, por el periodo de dieciocho de enero de dos mil trece hasta el quince de octubre de dos mil dieciséis; asimismo, la reposición laboral en el cargo de recibidor-pagador, más pago de costos y costas del proceso. En primera instancia se declara infundada la demanda, considerando que la causa objetiva se encuentra debidamente fundamentada. Luego, en segunda instancia, la Sala Descentralizada Mixta, reforma la sentencia apelada y declara fundada la demanda, al considerar que la demandada no detalla la necesidad de contratación.</p> | <p>Situación Jurídica relevante: <i>“A diferencia de otro tipo de contratos sujetos a modalidad, este tipo de contrato temporal (inicio o incremento de actividad) puede ser utilizado incluso para las actividades permanentes ya que está enfocado a cubrir una situación específica en las empresas, es decir, en proceso de consolidación”</i>. En el presente caso, el legislador demuestra la variedad de interpretación que tiene este contrato modal. Ahora, se indica que el empleador podrá justificar la celebración de esta figura jurídica con el hecho de mencionar que se encuentra en un proceso de consolidación. Sin embargo, es impreciso decir que el proceso para consolidarse en el mercado, puede conocerse hasta tres años después.</p> |
| <p>Fallo: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Banco de la Nación, mediante escrito presentado el diez de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y nueve; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista</p> | |

3.6. Sobre el quinto objetivo específico: Analizar a partir de la opinión de los entrevistados el uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad., se obtuvo lo siguiente:

Tabla N°24:

| <i>Entrevistado</i> | <i>Pregunta N°5 de la entrevista a profesionales en Derecho: En base a su experiencia ¿Está de acuerdo que exista una sanción a todo empleador que use de forma indebida el contrato de inicio o incremento de actividad? ¿Por qué?</i> |
|---|--|
| <i>Bruno Rojas Marín</i> | Me parecería muy peligroso que exista una infracción en la LPCL que especifique lo siguiente: "Utilizar los contratos modales indebidamente", y que esto conlleve a una multa preestablecida en la Ley de productividad y competitividad laboral, ya que esta decisión debe ser tomada por un juez y no por un inspector. Finalmente, sería una buena solución que sólo haya sanción económica si se pide por la vía judicial. |
| <i>Diego Arturo Diaz Tenorio</i> | Considero que todo tipo de abuso de derecho debería ser sancionado, siendo uno de estos el que se utilicen figuras aparentemente legales, pero de forma fraudulenta. Más aún en las relaciones donde existe una persona que es más fuerte que la otra. Por eso, el derecho laboral es un derecho tuitivo, y existe debido a que en la relación de trabajador-empleador, hay una parte débil. Frente a la desigualdad, es necesario que exista un derecho que proteja esta situación anómala. La sanción debe ser siempre y cuando se compruebe que existió un mal uso de los contratos sujetos a modalidad, con la finalidad de evitar una contratación indeterminada. |
| <i>Fiorella Mileen Sandoval Moreno</i> | Por parte de la SUNAFIL, existe la facultad de sancionar al empleador de dos formas, la primera, volviendo estable a tu trabajador y la segunda, la multa. Esta última, es a veces excesiva; sin embargo, la que más beneficia al trabajador, es que su contrato se vuelva indeterminado. |
| <i>Rose Mery Ramos Herbozo</i> | Sí, deberían ser sancionadas de forma ejemplar, porque, además de no cumplir con otorgarles el tipo de contrato que merecen, muchos casos se ven que, habiendo cumplido el plazo máximo que la ley te da, muchas empresas siguen contando con el mismo personal y con las mismas modalidades. |
| <i>Enrique Héctor Ninahuamán Ninahuamán</i> | Sí, ya que esto ha generado un abuso debido a que en la práctica muchos de los contratos suelen desnaturalizarse. Esto quiere decir que se está escondiendo la verdadera naturaleza de la contratación, ya que debería ser indeterminada. A consecuencia de ello, sí estaría de acuerdo, porque de alguna manera podría ser un efecto disuasivo para que los empleadores no utilicen este tipo de contratos para encubrir una contratación indeterminada. |

Gráfico N°17: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°5 a profesionales en derecho

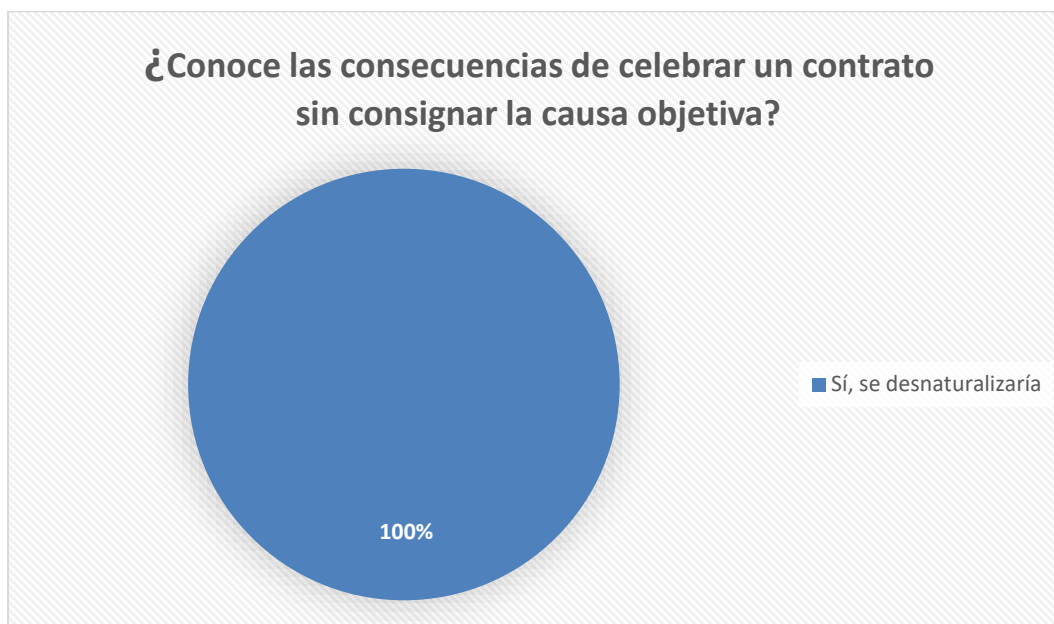


Interpretación: Respecto de la pregunta planteada, el 80% de los profesionales en Derecho considera que es correcto que exista una sanción a quien utiliza los contratos de inicio o incremento de actividad de forma indebida. Mientras que, un 20% no considera lo mismo. Ante la situación planteada, cuatro (04) de los entrevistados afirman que es correcta la existencia de una sanción bajo la justificación de que se utiliza de forma indebida la contratación de inicio o incremento de actividad. Opinan, además, que esto debe darse a consecuencia de que el empleador, al momento de contratar, busca esconder la verdadera naturaleza de la contratación. Es decir, esta última se configura de manera fraudulenta y debe ser sancionada de forma ejemplar.

Tabla N°25:

| | |
|---|--|
| Entrevistado | <i>Pregunta N°4 de la entrevista a los especialistas en contratación de trabajadores: ¿Conoce usted las consecuencias de celebrar un contrato de trabajo modal sin consignar correctamente la causa objetiva de contratación?</i> |
| <i>Henry Robert Cárdenas Ari</i> | Implicaría que se considere a este contrato como a tiempo indeterminado; es decir, con personal permanente, esto es según las resoluciones que dan los tribunales según algunos casos judicializados; por tanto, se desnaturalizaría. |
| <i>Katherine Hurtado Espejo</i> | Al no consignar debidamente la causa objetiva en el contrato, éste se desvirtualiza o anula automáticamente. Esto quiere decir que el trabajador pasa a ser considerado un trabajador permanente con contrato indeterminado. |
| <i>Katherine del Carmen Bertran Espinoza</i> | Si, los contratos sujetos a modalidad que no establezcan la causa objetiva en el contrato, podrán considerarse como uno de carácter no temporal, probando la desnaturalización del mismo. Por ello, será la Autoridad Administrativa de Trabajo quien verifique el cumplimiento de las formalidades de cada modalidad. Cabe señalar que el trabajador puede demostrar el fraude o simulación del contrato cuando se suscribe un contrato con modalidad en vez de uno con carácter de indeterminado. Asimismo, el artículo 73 del TUO de la LPCL señala que el empleador podría recibir una multa por la infracción cometida. |
| <i>Luis Miguel Zavala Vera</i> | Sí, el trabajador puede accionar legalmente lo establecido en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, para que el órgano jurisdiccional declare la desnaturalización de los contratos modales por fraude a la ley. |
| <i>Rosario Soledad Ortiz Falcon</i> | Sí, puede considerarse que no cuenta con un sustento y generarse la desnaturalización del contrato modal, a lo que, ante una fiscalización o demanda pueda determinarse un vínculo laboral indeterminado, en virtud del principio de la supremacía de la realidad. |
| <i>Ana María la Rosa</i> | La consecuencia más importante es que carece de validez el contrato, por lo que el trabajador tendría todos los beneficios de un trabajador estable, es decir, ya no sería un contrato definido sino pasa a tener una modalidad de indeterminado. |

Gráfico N°18: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°4 a especialistas en contratación de trabajadores



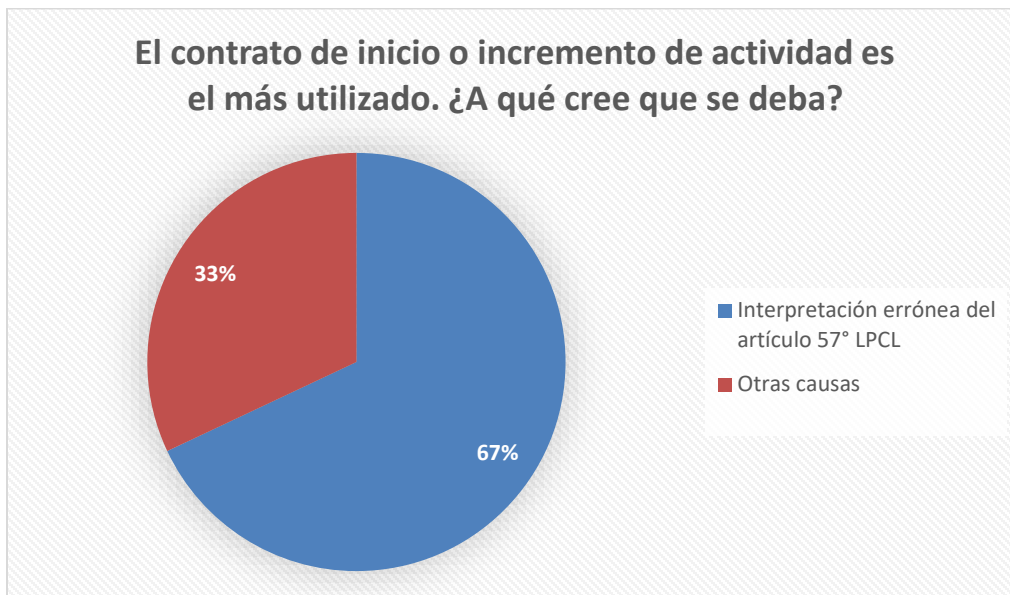
Interpretación: Respecto a la pregunta planteada, los seis (06) entrevistados conocen las consecuencias de celebrar un contrato sin que se consigne la causa objetiva para su utilización.

Como se demuestra, los especialistas en contratación de trabajadores conocen la consecuencia de no consignar la causa objetiva. Por ello, la totalidad de entrevistados indica que se producirá la desnaturalización del contrato en caso se haya dado la celebración de un contrato fraudulento. Además, el trabajador pasará a tener un contrato indeterminado.

Tabla N°26:

| Entrevistado | <i>Pregunta N°5 de la entrevista a especialistas en contratación de trabajadores: Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el contrato de inicio o incremento de actividad es el más utilizado a nivel nacional. ¿A qué cree que se deba?</i> |
|---|--|
| <i>Henry Robert Cárdenas Ari</i> | El uso excesivo del contrato de inicio o incremento de actividad puede darse ser debido a que hay empresas que están empezando y este es el contrato que más se adecua a éstos. Aunque también puede que sea por un tema de mala interpretación por parte de los empleadores para conseguir un beneficio en usar este tipo de contrato y no el de necesidad de mercado u otro tipo de contrato sobre la materia. |
| <i>Katherine Hurtado Espejo</i> | El contrato de inicio o incremento de actividades llega a ser el más utilizado en el país debido a que las empresas tienen contratos con clientes por un corto tiempo, siendo variable la contratación de personal debido a la variación de costos y estructuras que se manejan. |
| <i>Katherine del Carmen Bertran Espinoza</i> | Toda empresa tiene como expectativa la consolidación en el mercado peruano, con el paso del tiempo una empresa comienza a iniciar actividades nuevas y, por consiguiente, con la contratación de nuevo personal. Sin embargo, hay también incertidumbre sobre el nuevo giro de negocio, por lo que se tiende a adoptar un contrato de naturaleza temporal. Ahora bien, queda demostrar si las causas son suficientes para celebrar un contrato modal. Aunque, específicamente, este tipo de contrato encajaría en un sin fin de actividades que desee el empleador, volviéndolo más atractivo a la vista de ellos. |
| <i>Luis Miguel Zavala Vera</i> | Su incremento obedece a la indebida utilización de los citados contratos modales para desconocer y disminuir derechos laborales a los trabajadores que realizan labores permanentes, a los cuales les corresponde suscribir un contrato de naturaleza indeterminada. |
| <i>Rosario Soledad Ortiz Falcon</i> | Porque erróneamente las empresas piensan que es más fácil sustentar un incremento de actividad, debido al carácter de intermitencia y temporalidad de dicho contrato. |
| <i>Ana María la Rosa</i> | Un tema importante es el desconocimiento de los tipos de contratos que hay en el país y de las modalidades que una empresa puede utilizar, además de preguntarse por qué este contrato es más fácil de adaptar en las empresas. Por ejemplo, al momento de una inspección, SUNAFIL o el Ministerio del Trabajo se enfocan más en verificar si se han pagado los beneficios sociales al momento de una renuncia o despido, en vez de fiscalizar los contratos modales celebrados. |

Gráfico N°19: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°5 a especialistas en contratación de trabajadores



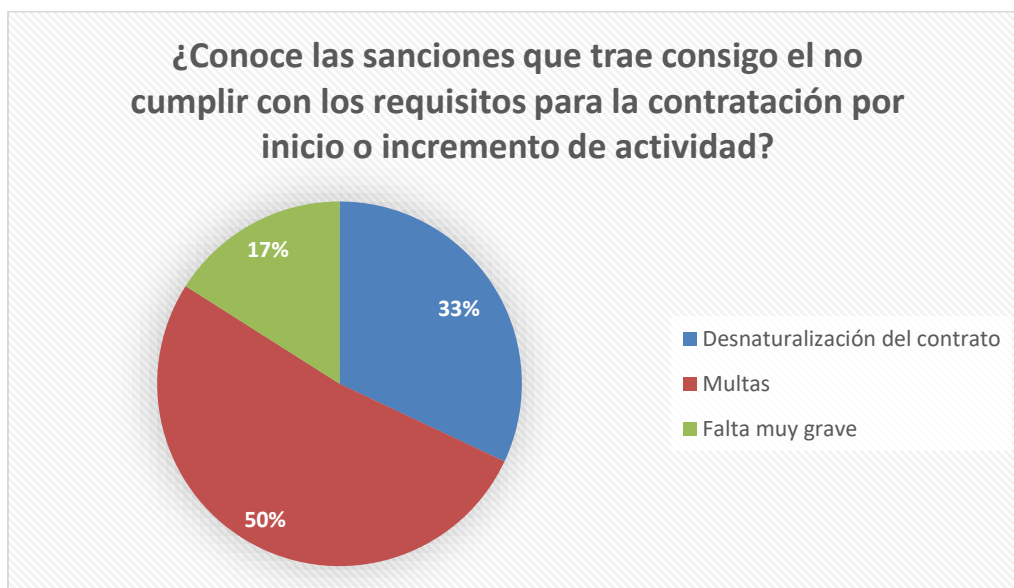
Interpretación: Respecto a la pregunta planteada, el 67% indica que es el contrato sujeto a modalidad más utilizado debido a la interpretación errónea que el empleador le da al artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Mientras que, un 33% indica otras razones.

Es así que, podemos afirmar que hemos obtenido distintas respuestas por parte de los entrevistados al momento de especificar por qué es el contrato más utilizado. Sin embargo, el 68% coincide en que esto es producto de que se interpreta de forma errónea el artículo que define la contratación por inicio o incremento de actividad. Esto trae como consecuencia una utilización indebida de la figura, ocasionado por lo fácil que puede resultar encajar este contrato en un sinnúmero de actividades, permitiendo que los empleadores quieran utilizarlo para alguna situación que no corresponda.

Tabla N°27:

| Entrevistado | Pregunta N°6 de la entrevista a especialistas en contratación de trabajadores: ¿Conoce usted las sanciones que trae consigo no cumplir los requisitos de esta contratación? |
|--|---|
| Henry Robert Cárdenas Ari | Asumo que la sanción es que este contrato modal, al no cumplir con los requisitos, ya no estaría vigente. Por lo tanto, ese personal pasaría a ser considerado como personal permanente. |
| Katherine Hurtado Espejo | Las sanciones por no cumplir los requisitos de contratación, serán la estabilidad del personal en planilla, penalidad de acuerdo a la cantidad de trabajadores afectados, etc. |
| Katherine del Carmen Bertran Espinoza | La sentencia del expediente N° 01874-2002-AA/TC, ha señalado que la ley establece las formalidades, requisitos, condiciones y plazos de este tipo de contratos sujetos a modalidad, asimismo, ha señalado que el empleador puede ser sancionado cuando se evidencia la simulación o el fraude para evitar la contratación de personal por tiempo indeterminado (art. 73 del TUO de la LPCL). |
| Luis Miguel Zavala Vera | Sí, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 25.2 del artículo 25 del reglamento de la Ley N° 280806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR y sus modificatorias, se considera como infracción muy grave y es pasible de sanción de multa al empleador, cuando se produce el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación. |
| Rosario Soledad Ortiz Falcon | Además de la aplicación de multas, Sunafil puede declarar la desnaturalización del contrato con lo que el trabajador se convierte en indeterminado. |
| Ana María la Rosa | Si no se cuenta con contrato de trabajo se considera falta grave y esta se dará de acuerdo a la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. Si un trabajador tiene un contrato laboral que puede considerarse nulo o con errores, se podrá concluir que el trabajador pasa a ser estable. |

Gráfico N°20: Presentación gráfica de la respuesta a la pregunta N°6 a especialistas en contratación de trabajadores



Interpretación: Respecto a la pregunta planteada, se observa que el 50% de los especialistas en la contratación de trabajadores indican que el empleador será sancionado con multas. Un 33% manifiesta que la sanción será que el contrato se desnaturalice y se convierta en uno indeterminado. Mientras que sólo un entrevistado indicó de manera específica que será una falta grave.

Como se puede observar, una parte de los entrevistados tiene el conocimiento de que el incumplir los requisitos de la contratación modal traerá como consecuencia una multa al empleador. Sin embargo, solo uno de ellos detalló la sanción que recibe el infractor de la norma, al cual se le podrá imponer una multa y la contratación fraudulenta se considerará como una infracción muy grave. Lo que nos permite visualizar que los encargados de la contratación de trabajadores no conocen de manera específica la sanción que se puede interponer a quien infrinja la utilización del contrato de inicio o incremento de actividad.

Tabla N°28:

| DATOS DE LA CASACIÓN | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Casación Laboral N°: 9631-2016 ● Órgano Jurisdiccional: Corte Suprema de Justicia ● Ponente: Yrivarren Fallaque ● Fecha resolución: 15/05/2018 ● Materia: Desnaturalización de contratos y otros | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | |
| <p>Sumilla de hechos: La actora interpone demanda donde solicita la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad. El juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Callao, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, se declaró que la relación jurídica habida entre las partes, por lo cual constituye un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad que suscribieron. El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Callao, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, por considerar que la emplazada no ha justificado la causa objetiva determinante de la contratación modal. Ante ello, Ransa Comercial S.A., interpone casación por la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, aprobado por el DS N° 003-97- TR.</p> | <p>Situación Jurídica relevante: “(...)si se llegara a demostrar que el contrato modal se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, operará la desnaturalización del mismo; ocurriendo lo mismo si se verifica que los servicios a contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.” Lo que se puede demostrar en la presente casación, es que, si bien es cierto los contratos de incremento de actividad logran desnaturalizarse, ello sucede a través de los presentes procesos los cuales perjudican a la persona vulnerable en una relación contractual, que sería el propio trabajador, demostrando que el empleador puede hacer un uso indebido de la figura contractual, partiendo desde la pasiva limitación que tiene la normativa laboral peruana, en la exigencia de requisitos contractuales para el presente tipo modal.</p> |
| <p>Fallo: Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Ransa Comercial S.A., mediante escrito de fecha once de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y siete a ciento sesenta y uno; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista</p> | |

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

Para empezar, al obtener los resultados presentados en el actual trabajo de investigación, se han identificado algunas limitaciones en los hallazgos propuestos. Las principales limitaciones son las que están relacionadas al hecho de poder encontrar especialistas en la contratación de personal para que puedan ser entrevistados, debido a que encontrar a profesionales que puedan responder y criticar la Ley que utilizan para contratar nuevo personal, resultó ser un poco complejo, además de la poca disposición de tiempo libre con el que contaban, teniendo que esperar durante algunas semanas para que puedan contestar las preguntas planteadas.

También, otra limitación que se presentó fue la legislación difusa que tiene la normativa laboral peruana debido a los constantes cambios en la historia de la normativa laboral y teniendo un reducido acceso a ella, producto de la situación a consecuencia del COVID-19.

4.2. Interpretación comparativa

El presente desarrollo de la discusión será una pequeña muestra de todo lo que hemos venido exponiendo a lo largo del presente trabajo de investigación por medio de las encuestas a personas que conozcan la contratación modal, entrevistas a profesionales en Derecho y las realizadas a los especialistas en la contratación del personal, además de la jurisprudencia recabada; siempre y cuando todo lo recopilado guarde relación con nuestras hipótesis.

4.2.1. Respecto a la hipótesis general: Al existir un uso indebido de la figura, corresponde reducir el tiempo de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad y, además, definir con mayor precisión los presupuestos de hecho del artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el fin de fomentar su uso para circunstancias específicas que requieran un plazo de contratación más reducido, buscando mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores y facilitar su utilización correcta por parte de los empleadores:

De lo recopilado por nuestros entrevistados especialistas en contratación de trabajadores, el hallazgo obtenido en respaldo a nuestra hipótesis planteada, se obtuvo señalando que existe una contingencia sobre el presente tipo modal, la cual demuestra que, al momento de utilizar el contrato de inicio o incremento de actividad, se emplea distintas interpretaciones a lo indicado en la norma, lo cual trae como consecuencia una falta de claridad sobre la utilización de este tipo modal.

De la misma manera, lo recopilado en la Casación N° 18786 nos muestra una interpretación específica de la contratación modal de inicio o incremento de actividad, la cual indica que el contrato podrá ser utilizado cuando las actividades tengan un carácter "incierto". Sin embargo, lo mencionado no se precisa en el artículo 57 de la LPCL. Asimismo, lo indicado por los magistrados termina otorgando un beneficio a los encargados de la contratación de trabajadores, ya que podrán justificar que el inicio de la nueva actividad o el incremento de la ya existente, se encuentra bajo un carácter "incierto" por el periodo de tres años y así poder utilizar este contrato.

Además, cabe señalar lo recopilado en la Casación N° 23487-2018, en la cual el legislador señala que el contrato de inicio o incremento de actividad podrá ser utilizado en actividades permanentes cuando la empresa se encuentre en un "proceso de consolidación". Sin embargo, el tiempo establecido en la norma resulta ser un plazo excesivo para que una empresa se encuentre en un proceso de consolidación en el mercado; ya que, en un tiempo menor al indicado en la Ley se puede saber si la empresa se consolidó en el país. Por tanto, el tiempo establecido sólo favorece al empleador para utilizar la figura del contrato de inicio o incremento de actividad de forma fraudulenta.

Ante lo mencionado, consideramos necesario que el artículo 57° de la LPCL debe regular de forma específica los trasfondos de hecho para la correcta utilización del contrato modal en mención, con el fin de evitar un uso indebido de la figura. No obstante, se puede observar que el error parte desde lo estipulado en la legislación laboral, la cual se limita a mencionar el "inicio de una nueva actividad" o el "incremento de la ya existente", de una forma genérica, pudiendo causar confusión al momento de su aplicación y permitiendo que surjan distintas interpretaciones, hasta el punto de que los mismos magistrados no evidencien el tiempo

excesivo que permite la incorrecta utilización del contrato modal de inicio o incremento de actividad.

Es por ello que la finalidad de la presente investigación, es poner ciertos límites preventivos a la regulación del contrato modal en mención, con la finalidad de fomentar un camino que ayude al trabajador a tener una estabilidad como derecho fundamental. Esto se logrará limitando la temporalidad del presente contrato y, además, regulando de mejor manera el concepto normativo tipificado actualmente en nuestra legislación, que evitará todo tipo de interpretaciones subjetivas por parte del empleador que sólo permiten el beneficio para este último. Además, se obtendrá como resultado, una figura estricta que pueda ser celebrada cuando la situación realmente lo amerite.

4.2.2. Respecto a la primera hipótesis específica: El perjuicio del uso indebido de los contratos de inicio o incremento de actividad se da desde la pérdida en la estabilidad laboral que sufre cada trabajador a consecuencia de que el contrato en mención tiene ciertas debilidades de aspecto normativo, que van desde su definición en la regulación normativa y el tiempo máximo de duración, que son usados a favor del empleador.

Ahora, en base a los resultados obtenidos, el hallazgo alcanzado en respaldo a nuestra primera hipótesis específica, viene de la mano de lo expresado por los profesionales en Derecho. Los entrevistados manifiestan que el empleador está vulnerando los derechos de los trabajadores de forma desproporcionada, al llevarse a cabo el mal uso del contrato de inicio o incremento de actividad que trae consigo el perjuicio a que los trabajadores no encuentren estabilidad laboral.

En ese sentido, se precisa que los entrevistados profesionales del Derecho expresan que el empleador busca encajar a la fuerza la figura del contrato modal por inicio o incremento de actividad debido a que el empresario querrá obtener un beneficio producto de las debilidades que encuentra en el artículo 57 de la LPCL.

Ahora bien, acerca de la inestabilidad laboral y perjuicios que surgen en el trabajador producto del mal uso de los contratos modales y, de acuerdo a lo recopilado por los entrevistados profesionales en Derecho, ponemos en síntesis que, según la experiencia de

nuestros entrevistados, éstos manifiestan que los derechos vulnerados al momento de contratar bajo la modalidad por inicio o incremento de actividad serán; en primer lugar, el derecho a la estabilidad laboral permanente que traerá como consecuencia el no poder cumplir con las necesidades básicas que tenga este colaborador de la empresa.

Además, uno de nuestros entrevistados menciona que también se vulnera el derecho al trabajo. Esto debido a que, el hecho de que el empleador brinde un puesto laboral, no significa que esté cumpliendo con otorgar el derecho mencionado; ya que, además, la persona deberá contar con un trabajo digno. El intentar cometer un fraude a la norma con el fin de calzar a la fuerza una modalidad en específico, vulnera de una u otra forma el derecho al trabajo; además de tratarse de un derecho que está reconocido constitucionalmente.

Ahora bien, la autora Ccatamayo nos dice que siempre que observen y respeten el principio de causalidad, no lesionan los derechos de los trabajadores; (Ccatamayo, 2018), es decir, la duración de la relación contractual debe mantenerse mientras subsista la fuente que ha dado origen al contrato sujeto a modalidad. Sin embargo, al existir un perjuicio producto del uso indebido del contrato de inicio o incremento de actividad, podemos indicar que se vulnerará los derechos de los trabajadores, específicamente la propia estabilidad laboral del trabajador.

Ahora, de lo recopilado en nuestras encuestas dirigidas a trabajadores, éstos señalan que el contrato de inicio o incremento de actividad no les permitirá obtener una estabilidad laboral en el mercado. Además de tener en cuenta que es el empleador quien, a sabiendas, realiza una aplicación fraudulenta del contrato, perjudicando así el poder lograr una estabilidad laboral para el trabajador.

De la misma manera, se resalta lo indicado en la Casación N° 14526-2016, en la cual se observa que el empleador contrató bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad producto del "incremento en las operaciones a nivel nacional". Sin embargo, lo indicado por la empresa no puede calificar como causa objetiva para la utilización del contrato, ya que se debió especificar que existía un incremento de actividades sólo en el lugar donde laboraba la demandante. Ante lo mencionado, se precisa la debilidad en la norma para conocer los trasfondos de hecho que permita la utilización del contrato modal en mención.

Por otro lado, existe un beneficio que el empleador obtiene al momento del cese del contrato modal de inicio o incremento de actividad; ya que, cuando culmina el periodo por el cuál fue

contratado el trabajador, bastará la decisión del empleador para determinar si le renueva o no el contrato modal en mención. En caso desee despedirlo, será suficiente esperar el término del contrato modal, y así evitar el pago de una indemnización por despido arbitrario.

También, la autora Bravo menciona un beneficio que el empleador obtiene al celebrar de forma indebida el contrato modal, ya que los trabajadores que cuentan con una contratación temporal no pueden negociar ante su empleador un incremento de su escala remunerativa porque no cumplen con las condiciones de ser permanentes en la empresa, así como no sería beneficioso para el empleador asumir estos incrementos sabiendo que la relación laboral puede terminarse y ellos tendrían que asumir los incrementos en su liquidación por los conceptos remunerativos abarcados. Por tanto, al darse una contratación fraudulenta, causa un perjuicio en la estabilidad laboral, siendo usado a favor del empleador al evitar asumir gastos a futuro. (Bravo, 2017).

En base a lo mencionado, es importante resaltar lo indicado por nuestros entrevistados profesionales en derecho; los cuales afirman que el gasto que puede evitar el empleador sería el pago de la indemnización, generando un desbalance en la igualdad de partes que debe existir en una relación contractual.

Ahora, como se ha demostrado, el artículo 57 de la LPCL, contiene ciertas debilidades estructurales que permiten el aprovechamiento ilegítimo por parte del empleador. Así lo manifiestan un entrevistado profesional en el Derecho, quien afirma que el empleador, a sabiendas de la mala regulación del contrato de inicio o incremento de actividad, fuerza la utilización de la figura en mención para celebrar el contrato, cuando en realidad su naturaleza no lo requiere realmente.

Por otra parte, se resalta el perjuicio a la estabilidad laboral y las consecuencias de ello. Es por esto que los entrevistados indican que se generará una inestabilidad emocional al trabajador que se ve perjudicado cuando está por culminar su contrato, debido a la incertidumbre de no saber si este será renovado. Lo mencionado genera además un perjuicio a la estabilidad económica al no poder cubrir con sus necesidades a futuro.

Ante lo mencionado, es importante precisar que se busca regular de forma específica los presupuestos de hecho que definen la figura de inicio o incremento de actividad, evitando así

las contrataciones fraudulentas y los trámites engorrosos que pueden pasar los trabajadores al momento de ver vulnerados sus derechos.

Como se puede observar, existe un perjuicio ocasionado por el uso indebido del contrato modal, siendo la vulneración a la estabilidad laboral la más importante a resaltar. Asimismo, se reconoce la afectación al Derecho al Trabajo. Las debilidades en la norma son producto de la falta de precisión en la definición y el tiempo establecido en el cuál este contrato puede ser utilizado. Mismas debilidades que son aprovechadas por el empleador.

4.2.3. Respecto a la segunda hipótesis específica: La facilidad de utilización de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, ocasionan que los empleadores acudan a su uso con mayor frecuencia y ello genera mayores probabilidades de contrataciones fraudulentas, dando como resultado el encubriendo de una contratación indeterminada producto de los cambios en la legislación laboral respecto a la utilización del contrato modal en mención.

Ahora, en respaldo a nuestra segunda hipótesis específica, la facilidad de utilización de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad ocasiona que los empleadores realicen un uso indebido del contrato con mayor frecuencia, y ello genere mayores probabilidades de contrataciones fraudulentas, dando como resultado el encubriendo de una contratación indeterminada producto de los cambios en la legislación laboral respecto a la utilización del contrato modal en mención.

Ponemos en síntesis que, cuando el empleador tiene un fácil acceso a este tipo modal, puede darse el encubrimiento de una contratación indeterminada; trayendo como consecuencia un contrato fraudulento en donde solo una parte es la beneficiada.

En consecuencia, la relación laboral que es celebrada bajo irregularidades y, de demostrarse que ha existido una simulación o fraude en la utilización del contrato modal de inicio o incremento de actividad, conllevará a que el contrato modal se desnaturalice.

Además, Quispe, menciona que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude en lo establecido en la norma; es decir, cuando se oculta una relación laboral de carácter indefinido

en la simulación de los contratos modales, no cumpliendo con todas las formalidades exigidas por ley para la contratación modal, incluyendo las causas objetivas que justifican la celebración de un contrato a plazo. Asimismo, se esconde una prestación que no reviste tales características y tiene en realidad el carácter de una prestación a plazo indefinido. (Quispe, 2018).

Por otro lado, la estadística citada en nuestros resultados, y que forma parte de los anexos en el presente trabajo de investigación, demuestra que la contratación de inicio o incremento de actividad es, en los últimos años, la modalidad más usada al momento de contratar. Es importante precisar que la contratación indeterminada se encuentra en el primer lugar como el contrato más utilizado a nivel nacional. Lo indicado es producto de que cada año, se declaran todos los contratos que se utilizan al momento de requerir un nuevo personal, siendo las estadísticas las que demuestran y comprueban que existe un uso desmedido de la figura de inicio o incremento de actividad. En resumen, lo que debería ser la excepción en la norma (es decir, los contratos modales) ha terminado siendo la regla para brindar empleo a un trabajador.

Ante dicha estadística, nuestros entrevistados encargados de la contratación mencionan que el contrato de inicio o incremento de actividad suele ser utilizado con mayor frecuencia a consecuencia de que las empresas consideran que es una figura modal que carece de una definición más específica para su utilización, por lo que puede ser celebrado ante cualquier inicio o incremento de actividades, sin tener la certeza que se están cumpliendo los presupuestos de hecho para su ejecución.

Cabe resaltar los cambios que se dieron en la legislación laboral producto de las reformas implementadas. La implementación de la flexibilización laboral originó un aumento en las modalidades de contratación temporal. Uno de los entrevistados, especialista en la contratación de trabajadores, indica que la diversidad de modalidades de contrato con las que cuenta el empleador, conlleva a la utilización indebida de éstos. Ante dicha situación, las reformas no fueron del todo acertadas, ya que lograron que se pueda dar distintas interpretaciones a la norma y el empleador puede aprovecharlas.

En conclusión, de lo recopilado por los especialistas en contratación de trabajadores, se observa que la mayoría coincide que los cambios en la legislación laboral fueron necesarios

en dicha época; sin embargo, no trajo consigo el resultado esperado, dejando como mayor beneficiado al propio empleador.

4.3. Implicancias

El presente trabajo de investigación tiene como implicancia el poder sentar las bases para la correcta utilización del contrato sujeto a modalidad de inicio o incremento de actividad, logrando que la justificación para utilizar dicha figura se acentúe a los preceptos legales establecidos, con el fin de contar con una igualdad entre las partes que celebran el contrato, evitando dejar vacíos legales que puedan ser interpretados de forma subjetiva por el empleador.

Ello se logrará disminuyendo la temporalidad de la figura en mención; además de indicar de forma más específica las causales por las que puede ser utilizado el contrato de inicio o incremento de actividad; evitando así la contratación fraudulenta.

4.4. Propuesta: Modificación de formula legislativa

Al haber expuesto la idea central del trabajo de investigación, proponemos que se especifique a mayor detalle los trasfondos de hecho para la utilización del contrato modal de inicio o incremento de actividad, además de la reducción del tiempo máximo para su utilización. Para ello, proponemos la siguiente fórmula legislativa:

Actualmente, el artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral indica:

“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”

Propuesta de modificación legislativa del presente trabajo de investigación:

“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

El empleador deberá acreditar y justificar las circunstancias que determinen el carácter incierto de las nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, precisando en la causa objetiva de contratación que las empresas se encuentran en un proceso de inicio o consolidación.

El plazo máximo de duración del presente contrato será de un año y seis (6) meses; pudiendo ser prorrogado por un plazo de (6) seis meses adicionales, en casos debidamente justificados.”

Ante la fórmula planteada, hemos considerado necesario que se especifique los trasfondos de hecho para la correcta utilización del contrato modal de inicio o incremento de actividad, logrando evitar el uso indebido por parte del empleador, al exigirle que cumpla con requisitos más específicos a los regulados actualmente.

Ahora bien, respecto al plazo máximo de duración del contrato en mención, se considera necesario reducir el tiempo límite de tres años a un año y seis (06) meses, con una posible prórroga de seis (06) meses más. La carga de la prueba para la utilización del contrato, recaerá en el empleador, quien tendrá que acreditar las circunstancias que determinen el carácter incierto de la actividad. Además, al momento de indicar la causa objetiva, se debe precisar que la persona jurídica se encuentra en un proceso de inicio o consolidación.

La empresa que va iniciar una nueva actividad, realiza un estudio de mercado con el fin de conocer el rubro que ha elegido y los servicios que va ofrecer. Ante ello, en el periodo de un año, se podrá saber cómo ha incrementado sus ganancias en base a las ventas obtenidas.

Ahora bien, es importante precisar que en el primer medio año, las empresas suelen trabajar al pierde. Esto debido a que, desde un comienzo, el empresario deberá asumir ciertos gastos como el alquiler del local, servicios (luz, agua), o el mantenimiento de las instalaciones. Por ello, mientras la empresa no se consolide en el mercado, no va poder cubrir los gastos de planilla o servicios básicos, ya que los primeros meses no cuenta con ingresos suficientes. Básicamente, las empresas bajarán su margen de utilidad para que puedan mantenerse en el mercado, analizando después de un tiempo si es factible seguir operando.

Sin embargo, las empresas trabajan obteniendo pérdidas por un periodo máximo de medio año; ya que, si fuera más tiempo, no podría continuar en el mercado, al no ser rentable ni saludable el mantener este tipo de situaciones. Por ello, después de un tiempo en específico, debe generar ingresos, porque es para lo que finalmente se ha creado.

El empresario destina su dinero a la empresa con el fin de que se empiece a cumplir con el objetivo, ya sea comprar mercadería o cubrir con lo necesario. Sin embargo, después de haber transcurrido cerca de seis (6) meses, los ingresos de la empresa se vuelven a reinvertir en esta, y es en ese momento donde se da el crecimiento del proyecto.

Entonces, es importante resolver: ¿En qué momento una empresa deja de tener circunstancias que determinen un carácter incierto, y se afirma que se encuentra consolidada en el mercado?

Es en el periodo de un año donde la empresa ya puede saber si se ha consolidado, ya que contará con el margen de utilidad y los ingresos mínimos que le permitan cubrir sus gastos fijos o variables. Por ello, después del tiempo transcurrido, el objetivo de la empresa es generar utilidad y esa última pueda ser reinvertida en la empresa, con la finalidad de obtener un crecimiento. También, se podrá analizar si van a contratar mayor personal debido a que ya cuentan con un panorama de su futuro económico, contando con la certeza de que ha tenido acogida en el mercado o el rubro específico en el que se esté desempeñando. Además, la empresa podrá reconocer que se ha consolidado en el mercado cuando ya tenga una cartera recurrente de clientes que le solicitan sus servicios.

Siguiendo este razonamiento, cuando una empresa se encuentra consolidada en el mercado y ya no esté bajo un carácter incierto, no será justificable que el trabajador continúe laborando bajo la contratación de inicio o incremento de actividad. Además, el tiempo máximo de utilización resulta excesivo debido a que una empresa puede tener la certeza de su permanencia en el mercado en un menor tiempo de lo que establece la regulación laboral actual.

4.5. Conclusiones

De todas las contrataciones sujetas a modalidad, el contrato por inicio o incremento de actividad es el más utilizado por parte del empleador, debido a la falta de presupuestos de hecho que deberían estar plasmados en el artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

El artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuenta con una variedad de interpretaciones, las cuáles el empleador lo utiliza a su beneficio, vulnerando la estabilidad laboral que busca todo trabajador.

Al existir un uso indebido de la contratación sujeta a modalidad de inicio o incremento de actividad, el empleador evitará la indemnización por despido arbitrario, ya que bastará con la culminación del contrato del trabajador para no contar más con sus servicios

Al existir una incorrecta utilización del contrato sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad, se podrá desnaturalizar por la vía judicial. Sin embargo, estos procesos perjudican al trabajador ante la pérdida de tiempo ocasionada; por lo que existe la necesidad de regular límites preventivos que eviten el conflicto en mención.

La consecuencia de la inadecuada utilización de los contratos sujetos a modalidad, específicamente de inicio o incremento de actividad, trae consigo la vulneración a la estabilidad laboral y la afectación al derecho al trabajo; a pesar de que se encuentra constitucionalmente reconocido. Sin embargo, el contrato suscrito no termina siendo

legítimo, ya que el empleador encaja a la fuerza cualquier actividad de su empresa, sin antes demostrar que califica para contratar bajo la modalidad en mención.

En el presente trabajo, se logró demostrar que la figura modal más utilizada en el país cuenta con una regulación poco precisa; por lo que exige una modificación a través de una fórmula legislativa con el fin de lograr su utilización cuando realmente lo amerite.

REFERENCIAS

1. *Quispe, S.M. (2018). La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado (Tesis Título Profesional) Universidad de San Pedro, Huacho, Perú.*
2. *Johanna Katerine Bravo Salvatierra (2017) Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque (tesis para título profesional).*
3. *Tito Valdiviezo Sánchez (2016) La causa objetiva y su incidencia en el objeto del contrato por inicio o incremento de actividad en el Perú. Tesis para título profesional.*
4. *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado? /Miguel Jaramillo y Daniela Campos. Lima: GRADE, 2019. (Documentos de Investigación, 93)*
5. *Karolina Susana Ccatamayo Junco (2017). El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la ley de productividad y competitividad laboral. Tesis para título profesional.*
6. *Tello, J.Á. (2017). Efectos de la Determinación del Plazo Máximo en los contratos de Obra Determinada o Servicio Específico en el Perú. (Tesis Título Profesional) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.*

7. *De Las Casas, O, (2011). La Incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo, Revista de Derecho de la PUCP (1-12) Recuperado de:*<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13166/13779>.
8. *Pasco, M. Los contratos temporales: exposición y crítica, Revista de Derecho PUCP, (1-18). Recuperado de:*
<https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142022.pdf>.
9. *Escalante, Milton Edgardo Parada López, Edwin Antonio Reyes Cerritos, Abner Alexei, (2009) Incidencia de la flexibilidad laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores salvadoreños (tesis para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas) Universidad de el Salvador.*
10. *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estadísticas sobre declaraciones de tipos de contratos celebrados anualmente.*
<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>
11. *Victor Raúl Samamé Morante sobre La flexibilidad del derecho de trabajo*
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/210/Samame_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. *Contribución de Liliane Jung, Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania* https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159138/lang--es/index.htm
13. *Código Civil de Italia* <http://www.notarfor.com.ar/codigo-civil-italia/articulo-2119.php>
14. *Embajada de España en Francia, CONSEJERÍA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL*

https://emigracion.xunta.gal/files/publicacions/2019/12/ccd_frances_dic_2019.pdf

15. Wilfredo Sanguinetti Raymond, en su libro *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*, página 32 y 34 <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Los-contratos-de-trabajo-de-duraci%C3%B3n-determinada.pdf>

16. Casación Laboral N° 26625-2017

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

17. Casación Laboral N°:14526-2016

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

18. Casación Laboral N°: 1607-2018

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

19. Casación Laboral N°: 15576-2017

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

20. Casación Laboral N°: 11862-2015

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

21. Casación Laboral N°: 4458-2017

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

22. Casación Laboral N°: 27485-2017

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

23. Casación Laboral N°: 18786-2019

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

24. Casación Laboral N°: 23487-2018

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

25. Casación Laboral N°: 9631-2016

<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable | Metodología | | |
|---|---|--|--|---|---|--|
| | | | | Población | Diseño | Técnica |
| <p>Problema general:</p> <p>¿Existe un uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad?</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera el uso indebido de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad incide en la vulneración a la estabilidad laboral del trabajador.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>i) Determinar consecuencias de eliminación de restricciones para el uso del contrato de inicio o incremento de actividad, ii) Delimitar las que permiten uso incorrecto, iii) analizar perjuicios en la estabilidad laboral, iv) analizar el plazo máximo de utilización del contrato modal mencionado y v) analizar a partir de la opinión de expertos el uso indebido del contrato de inicio o incremento de actividad.</p> | <p>Hipótesis General: Al existir un uso indebido de la figura, corresponde reducir el tiempo de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad y, además, definir con mayor precisión los presupuestos de hecho del artículo 57 del T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el fin de fomentar su uso para circunstancias específicas que requieran un plazo de contratación más reducido, buscando mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores y facilitar su utilización correcta por parte de los empleadores.</p> <p>Hipótesis Específica: El perjuicio del uso indebido de los contratos de inicio o incremento de actividad se da desde la pérdida en la estabilidad laboral que sufre cada trabajador a consecuencia de que el contrato en mención tiene ciertas debilidades de aspecto normativo, que van desde su definición en la regulación normativa y el tiempo máximo de duración, que son usados a favor del empleador. La facilidad de utilización de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, ocasionan que los empleadores acudan a su uso con mayor frecuencia y ello genera mayores probabilidades de contrataciones fraudulentas, dando como resultado el encubrimiento de una contratación indeterminada producto de los cambios en la legislación laboral respecto a la utilización del contrato modal en mención.</p> | <p>Variable Independiente:</p> <p>Los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad.</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>La vulneración en la estabilidad laboral del trabajador.</p> | <p>Población</p> <p>Población: Personas que tengan conocimiento de la contratación temporal y/o hayan laborado bajo alguna contratación sujeta a modalidad. Especialistas en Derecho Laboral: Abogados que se desempeñan en la rama del derecho laboral. Especialistas en contrataciones laborales y jurisprudencia recabada.</p> <p>Muestra:</p> <p>56 personas encuestadas, 11 entrevistados, dividiendo la técnica en dos entrevistas diferentes y 9 jurisprudencias.</p> | <p>Diseño</p> <p>Método:</p> <p>Teórico</p> | <p>Técnica</p> <p>De recolección de información:</p> <p>Consulta de revisión sistemática previa. Consulta y plataformas virtuales, además de las jurisprudencia, entrevistas y encuestas.</p> <p>Del análisis de la información:</p> <p>Observar y definir las lo recolectado por las técnicas y la información recolectada para poder definirla e interpretarla.</p> |

Anexo N° 2: Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo 2020

43 Anuario Estadístico Sectorial 2020

ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2020

PERÚ
CUADRO N° 23
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN TIPO DE
CONTRATO O CONDICIÓN LABORAL
2020

| TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO / CONDICIÓN LABORAL | MES | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SETIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
| A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. N° 728 | 1 179 824 | 1 152 009 | 1 161 981 | 1 088 971 | 1 035 332 | 1 038 535 | 1 072 431 | 1 077 229 | 1 075 782 | 1 092 324 | 1 098 383 | 1 106 828 |
| A TIEMPO PARCIAL | 136 048 | 128 312 | 142 615 | 125 627 | 115 677 | 120 814 | 125 558 | 118 350 | 122 586 | 126 091 | 129 598 | 133 669 |
| POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD | 669 090 | 637 794 | 662 376 | 582 548 | 512 089 | 514 656 | 542 151 | 555 105 | 563 391 | 577 153 | 586 067 | 591 734 |
| POR NECESIDADES DEL MERCADO | 520 906 | 501 013 | 525 136 | 449 452 | 390 688 | 396 966 | 422 049 | 431 646 | 438 573 | 451 767 | 460 966 | 469 730 |
| POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL | 4 500 | 4 361 | 4 483 | 3 949 | 3 550 | 3 637 | 3 890 | 3 988 | 4 136 | 4 171 | 4 330 | 4 339 |
| OCASIONAL | 5 213 | 4 846 | 4 995 | 3 806 | 3 429 | 3 598 | 4 176 | 4 356 | 4 917 | 5 205 | 5 242 | 5 397 |
| DE SUPLENCIA | 8 440 | 8 304 | 8 628 | 7 363 | 6 784 | 7 082 | 7 388 | 7 648 | 7 796 | 7 920 | 7 999 | 8 126 |
| DE EMERGENCIA | 859 | 764 | 839 | 1 141 | 1 745 | 2 580 | 3 279 | 3 748 | 4 330 | 4 737 | 5 202 | 5 523 |
| PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO | 611 015 | 576 739 | 614 406 | 463 688 | 397 658 | 424 271 | 475 595 | 512 687 | 543 347 | 583 483 | 604 335 | 608 013 |
| INTERMITENTE | 293 085 | 227 053 | 207 663 | 160 330 | 175 540 | 214 914 | 262 465 | 304 968 | 331 829 | 357 406 | 352 379 | 321 546 |
| DE TEMPORADA | 76 081 | 55 290 | 50 375 | 42 013 | 41 727 | 49 983 | 53 708 | 58 048 | 59 393 | 67 616 | 80 847 | 85 183 |
| DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL D.LEY 22342 | 103 924 | 71 718 | 69 745 | 59 938 | 60 489 | 62 473 | 67 013 | 76 093 | 89 962 | 98 248 | 103 038 | 89 170 |
| DE EXTRANJERO - D.LEG. N° 689 | 11 980 | 11 498 | 12 294 | 10 815 | 9 649 | 9 903 | 10 514 | 10 782 | 10 902 | 11 014 | 11 137 | 11 044 |
| A DOMICILIO | 61 | 54 | 51 | 72 | 153 | 157 | 170 | 121 | 120 | 125 | 122 | 122 |
| FUTBOLISTAS PROFESIONALES | 370 | 343 | 398 | 404 | 393 | 395 | 395 | 356 | 362 | 534 | 536 | 404 |
| MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545 | 861 | 834 | 842 | 784 | 777 | 761 | 781 | 779 | 793 | 791 | 783 | 772 |
| OTROS NO PREVISTOS | 60 820 | 57 381 | 55 751 | 45 795 | 35 746 | 41 039 | 48 432 | 49 744 | 53 679 | 57 127 | 58 389 | 56 635 |
| NO DETERMINADO | 30 360 | 180 640 | 23 502 | 20 941 | 19 456 | 19 441 | 19 744 | 20 314 | 22 186 | 20 706 | 20 811 | 20 405 |
| TOTAL | 3 713 437 | 3 618 953 | 3 546 080 | 3 067 637 | 2 810 882 | 2 911 205 | 3 119 739 | 3 235 962 | 3 334 084 | 3 466 418 | 3 530 164 | 3 518 640 |

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2020
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

Anexo N° 3: Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo 2019

CUADRO N° 74

PERÚ

TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN TIPO DE CONTRATO O CONDICIÓN LABORAL 2019

| TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO / CONDICIÓN LABORAL | MESES | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
| A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. N° 728 | 1 171 781 | 1 163 970 | 1 145 758 | 1 170 565 | 1 172 887 | 1 170 647 | 1 179 183 | 1 169 936 | 1 149 994 | 1 175 252 | 1 154 958 | 1 192 443 |
| A TIEMPO PARCIAL | 120 744 | 120 713 | 140 969 | 158 607 | 162 514 | 162 225 | 161 459 | 153 342 | 157 105 | 169 001 | 164 064 | 167 925 |
| POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD | 625 852 | 625 053 | 626 938 | 639 379 | 650 648 | 650 630 | 661 914 | 656 775 | 630 699 | 665 177 | 640 296 | 675 108 |
| POR NECESIDADES DEL MERCADO | 501 208 | 500 730 | 512 283 | 515 245 | 518 676 | 516 781 | 524 151 | 520 377 | 500 994 | 528 507 | 510 025 | 533 374 |
| POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL | 4 598 | 4 591 | 4 339 | 4 673 | 4 691 | 4 618 | 4 630 | 4 554 | 4 385 | 4 489 | 4 360 | 4 483 |
| OCASIONAL | 5 277 | 5 177 | 4 985 | 4 967 | 5 241 | 5 324 | 5 341 | 5 397 | 5 210 | 5 388 | 5 354 | 5 515 |
| DE SUPLENCIA | 7 747 | 7 868 | 7 818 | 8 044 | 8 099 | 8 108 | 8 388 | 8 520 | 8 109 | 8 621 | 8 180 | 8 543 |
| DE EMERGENCIA | 630 | 619 | 641 | 644 | 665 | 678 | 746 | 726 | 706 | 759 | 709 | 878 |
| PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO | 580 490 | 579 265 | 600 648 | 608 605 | 622 706 | 622 746 | 635 601 | 627 729 | 597 216 | 637 371 | 602 988 | 642 139 |
| INTERMITENTE | 289 969 | 244 769 | 201 842 | 194 815 | 203 425 | 207 934 | 237 997 | 256 808 | 247 895 | 297 274 | 269 136 | 292 958 |
| DE TEMPORADA | 64 083 | 49 952 | 47 392 | 42 985 | 47 371 | 48 447 | 51 984 | 52 813 | 49 317 | 58 985 | 58 483 | 81 193 |
| DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL D.LEY 22342 | 91 901 | 79 345 | 74 348 | 69 572 | 67 150 | 66 923 | 70 618 | 76 125 | 76 189 | 90 003 | 83 891 | 100 072 |
| DE EXTRANJERO - D.LEG. N° 689 | 8 570 | 9 100 | 9 689 | 10 305 | 10 614 | 10 685 | 11 167 | 11 363 | 10 834 | 11 805 | 11 339 | 12 154 |
| A DOMICILIO | 40 | 37 | 45 | 43 | 43 | 46 | 50 | 48 | 48 | 52 | 50 | 64 |
| FUTBOLISTAS PROFESIONALES | 373 | 412 | 430 | 464 | 566 | 584 | 584 | 558 | 524 | 528 | 503 | 351 |
| MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545 | 794 | 788 | 792 | 853 | 878 | 848 | 851 | 838 | 830 | 884 | 874 | 892 |
| OTROS NO PREVISTOS | 52 579 | 50 543 | 52 776 | 54 088 | 57 238 | 60 071 | 63 820 | 65 468 | 63 601 | 68 142 | 65 557 | 67 961 |
| NO DETERMINADO | 31 854 | 30 090 | 28 478 | 27 654 | 31 999 | 61 557 | 26 931 | 76 441 | 249 844 | 72 076 | 253 961 | 29 639 |
| TOTAL | 3 558 490 | 3 473 022 | 3 460 171 | 3 511 508 | 3 565 411 | 3 598 852 | 3 645 415 | 3 687 818 | 3 753 500 | 3 794 314 | 3 834 728 | 3 815 692 |

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2019
ELABORADO : OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Anexo N° 4: Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo 2018

CUADRO N° 76

PERÚ

TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN TIPO DE CONTRATO O CONDICIÓN LABORAL

2018

| TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO / CONDICIÓN LABORAL | MESES | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SETIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
| A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. N° 728 | 1 179 891 | 1 171 418 | 1 179 383 | 1 183 559 | 1 179 878 | 1 168 927 | 1 180 476 | 1 175 213 | 1 178 699 | 1 181 540 | 1 155 603 | 1 163 379 |
| A TIEMPO PARCIAL | 112 078 | 110 735 | 129 896 | 146 631 | 150 555 | 148 684 | 149 032 | 139 187 | 150 278 | 152 208 | 153 592 | 153 854 |
| POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD | 578 450 | 582 296 | 597 346 | 601 066 | 607 466 | 602 659 | 616 800 | 622 061 | 620 818 | 621 482 | 615 043 | 627 120 |
| POR NECESIDADES DEL MERCADO | 478 292 | 480 574 | 495 992 | 500 448 | 502 635 | 499 026 | 507 068 | 508 654 | 508 233 | 508 280 | 504 294 | 506 893 |
| POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL | 4 771 | 4 808 | 4 799 | 4 911 | 4 911 | 4 834 | 4 808 | 4 808 | 4 730 | 4 632 | 4 556 | 4 503 |
| OCASIONAL | 5 579 | 5 068 | 5 110 | 5 262 | 5 231 | 4 981 | 5 539 | 5 281 | 5 504 | 5 837 | 5 731 | 5 374 |
| DE SUPLENCIA | 6 921 | 7 102 | 7 368 | 7 337 | 7 676 | 7 478 | 7 673 | 7 873 | 7 843 | 7 905 | 7 841 | 7 885 |
| DE EMERGENCIA | 712 | 695 | 726 | 692 | 640 | 627 | 662 | 676 | 648 | 636 | 609 | 616 |
| PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO | 528 607 | 533 887 | 561 370 | 566 875 | 580 296 | 571 836 | 591 330 | 600 120 | 601 067 | 597 707 | 581 888 | 595 549 |
| INTERMITENTE | 233 675 | 199 223 | 193 326 | 186 834 | 192 981 | 191 165 | 220 899 | 250 862 | 267 938 | 269 092 | 262 256 | 280 016 |
| DE TEMPORADA | 51 024 | 43 584 | 42 901 | 43 339 | 45 015 | 42 722 | 47 598 | 51 881 | 52 636 | 54 870 | 63 847 | 67 313 |
| DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL D.LEY 22342 | 87 325 | 76 492 | 76 491 | 76 172 | 71 368 | 68 380 | 72 047 | 82 618 | 85 403 | 82 490 | 84 666 | 85 074 |
| DE EXTRANJERO - D.LEG. N° 689 | 4 324 | 4 466 | 4 678 | 4 907 | 5 176 | 5 451 | 6 174 | 6 771 | 7 131 | 7 346 | 7 633 | 8 024 |
| A DOMICILIO | 43 | 42 | 42 | 42 | 44 | 41 | 39 | 43 | 40 | 51 | 45 | 37 |
| FUTBOLISTAS PROFESIONALES | 252 | 336 | 453 | 517 | 525 | 515 | 514 | 523 | 540 | 545 | 460 | 200 |
| MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545 | 772 | 758 | 776 | 786 | 783 | 808 | 818 | 811 | 824 | 828 | 754 | 806 |
| OTROS NO PREVISTOS | 59 619 | 58 214 | 59 493 | 60 924 | 60 727 | 58 619 | 60 065 | 60 028 | 60 896 | 58 164 | 56 029 | 57 557 |
| NO DETERMINADO | 68 505 | 57 950 | 52 392 | 48 157 | 44 505 | 42 330 | 39 365 | 37 990 | 36 210 | 35 387 | 33 958 | 32 923 |
| TOTAL | 3 400 840 | 3 337 648 | 3 412 542 | 3 438 459 | 3 460 412 | 3 419 083 | 3 510 907 | 3 555 400 | 3 589 438 | 3 589 000 | 3 538 805 | 3 597 123 |

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA
 BASE DE DATOS : PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2018

Anexo N°5: Guía de Entrevista N°1 a los profesionales em Derecho**Título: EL USO INDEBIDO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD DE INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD Y LA VULNERACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR****Nombre Apellido:****Profesión:****Sector para el cual se desempeña:****Empresa:**

- El entrevistado responde las preguntas en base a su opinión y/o conocimiento en el tema a tratar.
- Se procede a redactar lo manifestado por el entrevistado en el documento de investigación.

Mediante el presente instrumento de la tesis EL USO INDEBIDO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD DE INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD Y LA VULNERACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR, nos es conveniente obtener un criterio doctrinario de los profesionales en Derecho sobre los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento o actividad de la presente investigación, debido a que los entrevistados de derecho tendrán conocimiento teórico y práctico sobre el uso que el empleador pueda darle a estos contratos y además de conocer sobre la consecuencia perjudicial que trae consigo este mal uso.

1. Según lo observado en sus años de experiencia, ¿Cuál es el contrato que más utilizan las empresas?
2. ¿Cuál cree que es la razón por la que el empleador utiliza de forma incorrecta el contrato de inicio o incremento de actividad, siendo este una excepción a la regla?
3. En base a su experiencia, ¿Cuáles son los derechos que pueden vulnerarse al momento de contratar a una persona bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad?
4. ¿Considera que el uso indebido del contrato por inicio o incremento de actividad trae como consecuencia una inestabilidad al trabajador? ¿Por qué?
5. En base a su experiencia ¿Está de acuerdo que exista una sanción a todo empleador que use de forma indebida el contrato de inicio o incremento de actividad? ¿Por qué?
6. ¿En qué se beneficia el empleador al utilizar el contrato de inicio o incremento de actividad de forma fraudulenta?

Agradeciendo por el conocimiento y tiempo brindado para cumplir con el instrumento de recolección de información del presente trabajo de investigación.

Anexo N°6: Guía de Entrevista N°2 a especialistas en la contratación de trabajadores

Título: EL USO INDEBIDO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD DE INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD Y LA VULNERACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR

Nombre Apellido:

Profesión:

Sector para el cual se desempeña:

Empresa:

- El entrevistado responde las preguntas en base a su opinión y/o conocimiento en el tema a tratar.
- Se procede a redactar lo manifestado por el entrevistado en el documento de investigación.

Mediante el presente instrumento de la tesis EL USO INDEBIDO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD DE INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD Y LA VULNERACIÓN EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR, nos es conveniente obtener un punto de vista de la forma en la cual los empleadores utilizan los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, debido a que la opinión por parte de los empleadores será importante para tener una crítica más certera y firme en lo que respecta al mal uso de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad.

1. ¿Conoce los requisitos para contratar bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad?
2. ¿Con qué frecuencia ha utilizado los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad?
3. ¿Qué comprende usted por la causa objetiva que debe ir plasmada en el contrato?
4. ¿Sabe usted que consecuencia tiene contratar a un trabajador sin una causa objetiva correcta?
5. Estadísticamente, el contrato de inicio o incremento de actividad es el más utilizado. ¿A qué cree que se deba?
6. ¿Conoce usted las sanciones que trae consigo no cumplir los requisitos de esta contratación?
7. ¿Qué entiende usted por estabilidad laboral?
8. ¿Qué opina de las reformas laborales implementadas en los 90's?

Agradeciendo por el conocimiento y tiempo brindado para cumplir con el instrumento de recolección de información del presente trabajo de investigación.

Anexo N° 7: JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERAL:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Jorge Antonio Machuca Vílchez
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DAIS – SBS.
- 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Entrevistas.
- 1.4. AUTOR (A) DEL INSTRUMENTO: Katia Massiel Espejo Arellano y Luis Fernando Torres Navarro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

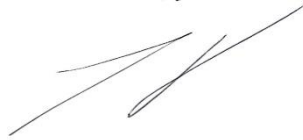
| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | |
|---------------------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|--|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje sencillo y apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD/ SUBJETIVIDAD | Dependiendo de si se trata de investigación cualitativa o cuantitativa, se expresa en conductas observables o en los significados que se le otorga a la conducta humana. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. ACTUALIZACIÓN | Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Está organizado en forma lógica y están contempladas todas las variables, sus dimensiones e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Tiene dirección y responde a los objetivos de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Homogeneidad entre sus elementos teóricos y metodológicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. COHERENCIA | Coherencia entre variables e indicadores e ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. VALOR METODOLÓGICO | La estrategia responde al propósito de la investigación y al perfil de los sujetos elegidos en la muestra | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es aplicable a los problemas de investigación seleccionados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es un trabajo estructurado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

FECHA: 27/05/2022

FIRMA DE EXPERTO:



CELULAR: 980952498

DNI N°: 40934293. _____