

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“LA NECESARIA REGULACIÓN DE LOS
CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD QUE
IMPIDAN LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autor:

Jahicenth Alex Herrera Bravo

Asesor:

Mg. Jose Carlos Espinoza Rangel

<https://orcid.org/0000-0002-7187-4034>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA	CAL 82915
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	MARCO SUCLUPE	CAL 37553
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	CYNTHIA CERNA PAJARES	ICAC 2353
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A mi madre por enseñarme que los sueños se cumplen sin importar el tiempo y el lugar, a mi esposa por estar a mi lado y ser mi soporte durante el tiempo que duro mis estudios, a mis hijos por enseñarme que no hay logro sin sacrificio.

AGRADECIMIENTO

A mis asesor Jose Carlos Espinoza Rangel
por su motivación y guía, a mis jefes inmediatos
Don Jaime Feijoo Zegarra y la señorita Sara Paredes
Cachay por su apoyo y comprensión durante todo
esta travesía.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Antecedentes	15
1.3. Formulación del problema	18
1.4. Objetivos	18
1.4.1 Objetivo General	18
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5. Hipótesis	18
1.5.1. Hipótesis General	18
1.5.2. Hipótesis Especificos	19
1.6. Marco Teórico	19
Derecho del Trabajo	19
Concepto Propio	19
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	52
CAPÍTULO III: RESULTADOS	65

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	75
REFERENCIAS	82
ANEXOS	86
ANEXO 1	86
ANEXO 2	87
ANEXO 3	91

ÍNDICE DE TABLAS

- **Tabla 1:** Muestra de Casaciones con resoluciones sobre contratos modales.....56
- **Tabla 2:** Muestra de sentencias del Tribunal Constitucional sobre contratos modales.....57
- **Tabla 3:** Muestra e entrevistas a trabajadores de instituciones publicas, privadas e independientes.....58-59
- **Tabla 3:** Muestra e entrevistas a trabajadores de instituciones publicas, privadas e independientes.....60-61

ÍNDICE DE FIGURAS

- **Figura 1:** Resultado obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú.....64
- **Figura 2:** Resultado obtenido del Segundo objetivo específico: Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado.....66
- **Figura 3:** Resultado obtenido del tercer objetivo específico: Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú.....69
- **Figura 4:** Resultados obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú71
- **Figura 5:** Resultados obtenido del segundo objetivo específico: Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado.....73

RESUMEN

El presente trabajo titulado “La necesaria regulación de los contratos sujetos a modalidad que impidan la vulneración de los derechos de los trabajadores” presenta como objetivo Analizar los plazos de contratación con los que cuentan los contratos modales, está orientada a concientizar a nuestras autoridades sobre la necesidad de analizar la regulación actual sobre la materia de los contratos modales, y evitar así, la vulneración de los derechos de sus trabajadores. Para ello se realizó una búsqueda de información en Dialnet, Redalyc.org, Renati, Cybertesis. El cual es fundamental para el análisis de los derechos laborales vulnerados, y si esta forma de regulación actual de los contratos modales responde a un desconocimiento de la realidad actual por la que atraviesan un significativo número de trabajadores de nuestro país o responde a una desprotección actuando de mala fe de parte de nuestras autoridades. Para esta investigación se aplicará un estudio comparativo entre los contratos a plazo indefinido, versus, los contratos sujetos a modalidad temporal. Se logró identificar 22 documentos de los cuales aplicamos a los criterios de elegibilidad, publicaciones referidas un cuestionario y análisis documental, todos referentes a la vulneración de derechos laborales como consecuencia del usos de los contratos modales, publicaciones en español, artículos-revistas científicas, tesis de los diferentes grados, sentencias del Tribunal Constitucional, Casaciones del poder judicial, se consideraron desde los años 2010 al 2022.

PALABRAS CLAVES: Contrato de trabajo, contratos modales, estabilidad laboral y derechos laborales.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En 1970, el gobierno militar decretó la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores asalariados luego de tres meses de iniciados sus contratos. La estabilidad laboral significó que luego del periodo de prueba el trabajador sólo podía ser despedido por faltas graves o despido colectivo, y esto debía ser autorizado por las autoridades laborales

En 1978, el Decreto Ley 22126 extendió el periodo de prueba de tres meses a tres años, lo cual redujo significativamente la importancia de la estabilidad laboral. Si bien los trabajadores en periodo de prueba no eran, legalmente, trabajadores temporales, en la práctica funcionaban como tales ya que el empleador podía despedirlos sin costo alguno antes de cumplirse los tres años de prueba. Así, si bien estos trabajadores recibían todos los beneficios sociales de un trabajador permanente, podían ser despedidos en cualquier momento con un pre-aviso de 90 días.

En junio de 1986, el gobierno de Alan García redujo otra vez el periodo de prueba a tres meses a través de la ley 24514 y una gran porción de trabajadores adquirieron súbitamente la estabilidad laboral absoluta.

En 1991, las reformas a la legislación laboral introdujeron varias modificaciones que tenían como objetivo flexibilizar el mercado laboral y reducir los costos de despido y contratación.

Los contratos temporales han sido utilizados como una medida para reducir costos de despido y rigideces del mercado de trabajo. En muchos países de América Latina existen contratos temporales, usualmente con restricciones al número de años por

los que se pueden renovar. En Europa existen bajo condiciones muy específicas. En general, en muchos países existen contratos temporales, pero son las regulaciones administrativas las que determinan si realmente son una alternativa viable para los empresarios.

En el caso peruano, los contratos temporales fueron introducidos en 1970. La utilización de este tipo de contratos quedó restringida a labores de naturaleza accidental o temporal, tal como lo indicaba el Artículo N° 1 del Decreto Ley 18138 de febrero de 1970: "En los centros de trabajo donde se realicen labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas, los contratos individuales a plazo fijo para una obra determinada sólo podrán celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar". Estos contratos temporales, que acarreaban todos los beneficios sociales, pero no estabilidad laboral, fueron utilizados de manera limitada, debido a que se impusieron elevados costos y restricciones administrativas. Los contratos debían ser aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que debía verificar previamente que se estuviesen usando los contratos para labores de naturaleza accidental o temporal. Desde 1978, se permitieron contratos temporales para actividades de exportación no tradicional. En 1987 se estableció el Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM), que permitió la utilización de contratos temporales de entre 1 y 24 meses y fue utilizado principalmente por empresas grandes. Estos contratos no requerían de la aprobación de la Autoridad de Trabajo que sólo debía ser informada de los mismos. Los contratos por promoción de exportaciones, el PROEM, y los contratos modales, eran las formas de contratación que utilizaron las empresas formales para eludir las estrictas leyes de estabilidad laboral. Sin embargo, para finales de 1989 el PROEM fue eliminado.

Las primeras reformas realizadas en esta área durante el primer gobierno de Alberto Fujimori tuvieron como objetivo eliminar las restricciones burocráticas a la utilización de contratos temporales. Con la R.M. 430-90-TR (02.09.90) se determinó que “el contrato de trabajo a plazo fijo o para obra determinada se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo, disponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente”. Así, sólo bastaba con la remisión de una copia del contrato para fines de conocimiento y registro y el pago de la respectiva tasa.

Posteriormente, el Decreto Supremo 077-90-TR de diciembre de 1990, amplió las modalidades de contratación por tiempo determinado, eliminando las restricciones que imponía el D.L. 18138 para la utilización de contratos temporales. Este decreto supremo presentó varias modalidades de contratación a plazo fijo o para obra determinada, ratificadas posteriormente con la Ley de Fomento del Empleo de 1991. Así, los nuevos contratos podían celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio (u obra) que se iba a prestar (ejecutar), excluyéndose los contratos intermitentes o de temporada que por su naturaleza podían ser permanentes. Las modalidades de estos contratos eran:

Temporales: por inicio de una nueva actividad, por necesidades del mercado, y por reconversión empresarial;

Accidentales: ocasional, de suplencia, y de emergencia;

De obra o servicio: específico, intermitente, y de temporada. Estos últimos eran los únicos que no estaban incluidos en la ley de 1970.

Con respecto a la duración de los contratos, la antigua ley indicaba que los contratos, salvo algunas excepciones, tenían una duración máxima de un año pudiendo

renovarse por un periodo igual. Además, podían celebrarse contratos por plazos inferiores a un año, pero que sumados no excedan de dos años, utilizando para tales efectos la misma modalidad de contratación. También podían celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador, diversos contratos a plazo fijo en función a las necesidades del centro de trabajo y que en conjunto no superen la duración máxima de dos años. Por otro lado, a los contratos celebrados bajo las modalidades de suplencia, específico o intermitente no les resultaba aplicable la limitación de dos años antes referida. La Ley de Fomento del Empleo estableció en tres años el plazo máximo que en conjunto podía laborar un trabajador en las distintas modalidades. En julio de 1995, con la Ley 26513, se amplió dicho plazo a cinco años, pero sólo en algunos casos se modificaron los plazos máximos de cada una de las distintas modalidades.

Desde la entrada en vigencia del Decreto Ley N° 728, “Ley de productividad y Competitividad Laboral”, y su texto único ordenado el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se han venido presentando en nuestra realidad nacional innumerables situaciones de indefensión, en desmedro de la parte más vulnerable de la relación laboral, esto es el trabajador. Pues la incompleta regulación que presenta esta normativa con relación al periodo de prueba laboral afecta la adecuada protección de los principales derechos constitucionales como la estabilidad laboral, en específico la denominada “estabilidad laboral de entrada”, evidenciada al inicio del vínculo laboral con el llamado periodo de prueba laboral, regulado en el artículo 10° del D.S N° 003-97-TR, LPCL; puesto que en realidad con la actual regulación de la figura del periodo de prueba laboral esta se convierte en una licencia para despedir a favor de quien ostenta el poder de dirección en la relación laboral.

Del quehacer cotidiano se desprende que el trabajador desde el inicio aspirara a

lograr en el menor tiempo posible la tan anhelada estabilidad en el trabajo, incluso realizando esmeradamente su labor; sin embargo, es bastante sabido que el empleador buscara en gran medida reducir los costos laborales, haciendo un uso indebido de esta figura legal. Pues la norma antes citada no dispone que se deba probar la causa del fin de la relación laboral, tan solo el libre albedrio del empleador y mero transcurrir del tiempo.

La utilización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la actualidad ha sido una constatación en los últimos tiempos, en la búsqueda de las empresas por evitar la contratación de personal a plazo indeterminado. El propósito de la creación o regulación de los contratos modales fue permitir la contratación de personal bajo esta modalidad por un tiempo determinado y una actividad muy concreta, requiriendo una motivación real e identificable, pero muchos empleados utilizan esta figura legal, para contratar personal que debería ser contrato en forma indefinida por la labor que desempeña, por ejemplo, si hablamos de un obrero que se contrata porque se incrementó la producción de bebidas gaseosas por campaña de verano, se justificaría la contratación bajo la modalidad temporal, pero si se tratase por ejemplo, de un gerente, un contador, una recepcionista, un personal de limpieza, no se justificaría el uso de un contrato modal para la incorporación a la empresa, pues la labor y el puesto que desempeñaría tiene una figura permanente.

Las relaciones laborales al interior de toda empresa deberían de durar tanto como la empresa misma, esta regla está ratificada en el Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando en su artículo 4 señala que “(...) en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un

contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”.

1.2. Antecedentes

Si bien es cierto, en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993, regula -si bien de manera bastante imperfecta- la preferencia del ordenamiento por la estabilidad en el empleo: «Artículo 27. Protección del trabajador frente al despido arbitrario La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario».

Este artículo (pese a que su literalidad es siempre materia de cuestionamiento) evidencia que, dentro de los postulados del Estado Social de Derecho, las relaciones de trabajo deben continuar en tanto dure la vida de la empresa, sancionando al empleador que opte por extinguir unilateralmente una relación de trabajo, sin que para ello medie causa justa.

Por su parte, la interpretación del artículo 22 de la Carta, introducida por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el proceso de amparo iniciado por los sindicatos de trabajadores de Telefónica del Perú, se refiere al contenido esencial del derecho al trabajo, el cual es dividido en dos aspectos:

- a) Protección de entrada o acceso al trabajo.
- b) Protección de salida o al término de la relación laboral.

Al respecto, Blancas resumiendo dicha sentencia señala que «tal núcleo duro - del derecho de trabajo - reside precisamente en el segundo aspecto del derecho (...) Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción a ser despedido salvo por causa justa. Por esta razón, cuando el despido se realiza sin invocar una causa, como mero ejercicio de una facultad ad nutum del empleador (...)».

En este orden de ideas, es claro que la Constitución consagra la estabilidad en el

empleo, es decir, la exigencia que el despido obedezca a causa justa, lo cual encuentra respaldo en normas internacionales, tales como el Protocolo de San Salvador, el mismo que en su artículo 7 señala la obligación de los estados parte de garantizar entre otras, «la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas justas de separación (...)».

Ello guarda absoluta relación con el tema materia del presente trabajo, dado que la protección a la estabilidad en el empleo no solo se materializa al momento del término de la relación de trabajo, sino que tiene un presupuesto previo.

Así, a efectos de proteger este contenido esencial del derecho de trabajo, es preciso analizar un presupuesto anterior al término de la relación, toda vez que una verdadera protección al derecho en cuestión se obtiene cuando el trabajador inicia una relación laboral, la cual debe ser calificada de acuerdo con la realidad que la sustenta. Lo expuesto implica que «el derecho al trabajo se convierte en base del principio de causalidad, tanto al momento de iniciar la relación laboral (contratación) como al de su extinción (despido). Principio de causalidad que opera como límite a la eventual arbitrariedad del empresario».

De esta forma, una relación en la que se configuren los elementos anotados en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, se debe considerar como una relación de trabajo a plazo indeterminado, salvo que confluayan elementos objetivos que sustenten la temporalidad de la contratación (contratos a modalidad), o la inexistencia de una relación de trabajo directa (intermediación laboral), o la existencia de objetivos principalmente formativos (modalidades formativas).

Así, si en tales supuestos de excepción no se configuran las causas objetivas que determinan que nos encontremos ante una relación no laboral, tales vínculos se

entenderán desnaturalizados, siendo la consecuencia jurídica, la consideración de que la contratación obedeció desde un inicio, a una relación de trabajo a plazo indeterminado, gozando el trabajador, de protección contra el despido que no se encuentre fundado en causa justa. Con relación a este derecho a la estabilidad en el empleo, Sanguinetti señala lo siguiente: «(...) la proclamación constitucional del derecho a la estabilidad en el trabajo tiene su consolidación dentro del marco jurídico que la norma fundamental ha diseñado para regir nuestro sistema de relaciones laborales. Como consecuencia de ello, el modelo a partir del cual se ha de construir el conjunto de las normas laborales ha de ser el de la relación de trabajo permanente y estable, dentro de la cual el trabajador ha de gozar de las adecuadas garantías contra todo acto del empleador tendiente a menoscabar injustificadamente dicha estabilidad».

Lo indicado en los párrafos que anteceden, determina que el derecho a no ser despedido salvo por causa justa, encuentra contenido constitucional también al momento en que se califica una relación contractual, es decir, cuando se califica una relación como indeterminada, o cuando, por el contrario, esta protección se ve debilitada, al calificar una relación como temporal u de otra categoría. Ello implica que la contratación laboral indeterminada da lugar a la protección ante el despido, pero también implica la conversión de una relación temporal o aparentemente no laboral en una relación de trabajo indeterminada, cuando no se configuran los elementos objetivos habilitantes de la temporalidad o no laboralidad.

Ello garantiza que, en caso el empleador opte por dar por concluida una relación contractual, alegando -por ejemplo- el vencimiento del plazo de contratación laboral sin que en la realidad confluyan causas objetivas para la duración determinada, deberá entenderse que la extinción vulnera el derecho a la estabilidad en trabajo, generando, tal

conducta del empleador, la calificación del despido como uno sin causa.

1.3. Formulación del problema

¿De qué manera el plazo de los contratos modales señalados en los artículos 57, 60 y 63 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral la actual, vulnera el derecho a la Estabilidad laboral conforme estaba señalado en el artículo 48 en la Constitución Política del Perú de 1979?

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Proponer la modificación y unificación del plazo de los Contratos Modales señalados en los artículos del 57, 60 y 63 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ❖ Establecer la relación existente entre los plazos de los contratos modales y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú.
- ❖ Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el uso de los contratos modales en el Perú.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Presencia de relación entre el derecho a la Estabilidad laboral en el Perú y el plazo de los contratos modales conforme corresponde en un Estado Democrático.

1.5.2. Hipótesis Específicos

- ❖ La supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha conllevado problemas sociales como la precarización del empleo en el Perú.
- ❖ La globalización económica en el mundo ha afectado derechos sociales como la Estabilidad laboral en el Perú

1.6. Marco Teórico

Derecho del Trabajo

Concepto Propio

La desnaturalización implica aquella acción por la que se altera las condiciones de algo, la Legislación laboral ha calificado como desnaturalización aquellos supuestos en los cuales los contratos temporales de trabajo deben ser considerados a plazo indefinido.

Conceptos de varios autores

Gatti (2014), el Derecho del Trabajo no está íntegramente comprendido en las expresiones normativas, sino también en las bases reales que subyacen a las relaciones sociales de producción. Es decir que para encarar el estudio de esta rama del conocimiento debemos comprender que su significado no encuentra resguardo solamente en la norma entendida en el sentido positivo kelseniano, sino también en la materialidad de su realización, es decir, en el desenvolvimiento de las sociedades, y esto último se avizora sobre todo si analizamos qué ocurre en la base humana de nuestro sistema imperante de producción.

Krotochin, (1955), expresa que: “derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico”.

Walker Linares, (1949), lo define como: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad compuestas de obreros, empleados y trabajadores intelectuales e independientes”.

Ferrari, (1968), señala que es “el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”. Agrega que: “puede decirse, acaso con mayor fundamento y precisión que esta rama del derecho en realidad está constituida por el grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente, la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integra como trabajador”.

Fernández Madrid, (1989), señala que “derecho del trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia”.

Borrajo Dacruz, (1989), señala que “el derecho del trabajo vigente aparece como un conjunto sistemático de normas que tratan de realizar o servir la idea de la justicia; se integra pues en esa gran corriente ideológica o en individuo histórico-jurídico que se conoce con el nombre de Derecho Social (individualismo social - personalismo)”.

Prosigue exponiendo que: “en segundo lugar el Derecho del Trabajo es el conjunto sistemático de normas que regulan las relaciones sociales que tienen presupuesto en la prestación de servicios privados por cuenta ajena”. Finaliza diciendo en resumen que “al unir los resultados de la caracterización ideológica y los de la materia Derecho del Trabajo, este se presenta como el conjunto sistemático de normas que de acuerdo con la idea social de justicia, regulan las relaciones sociales que tiene su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena”.

Pérez, (1983), menciona que el Derecho del Trabajo sería el: “conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual del trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales” (Pérez, 1983: 72).

Estabilidad Laboral

Concepto Propio:

Es la protección que logra el trabajador al superar el periodo de prueba, logrando con ello su estabilidad laboral y el amparo del Estado a todos sus derechos laborales.

Conceptos de varios autores:

A lo largo de nuestra historia en materia constitucional podemos evidenciar algunos cambios significativos en la forma en la que se ha venido regulando el derecho a la estabilidad laboral. Por ejemplo, en la Constitución de 1979, se reconocía expresamente el derecho a la estabilidad laboral, mediante el artículo 48 que literalmente planteaba:

“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada.”

De lo expresado en el citado artículo podemos concluir que se brinda protección a la estabilidad laboral en sus dos dimensiones: de entrada y de salida. La primera de ellas referida al principio de continuidad laboral, bajo la premisa de que toda contratación es por regla indefinida desde su inicio; y por otro lado, la segunda en referencia al no despojo arbitrario del trabajo. Situación diferente se plantea en los años siguientes, ya que en la Constitución vigente de 1993 no existe un artículo que expresamente reconozca la estabilidad laboral como un derecho.

Sin perjuicio de lo planteado en el párrafo anterior, los siguientes artículos son tomados en consideración al momento de realizar el desarrollo legislativo con respecto a este derecho:

“Artículo 22°. - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 27°. - La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

Elmer Arce Ortiz “Para detectar lo permanente o lo temporal no interesa si la actividad empresarial es habitual o accesorio, sino lo relevante está en determinar “lo estable” en contraposición a lo “transitorio”. De ahí que las labores temporales han de posicionarse lógicamente en las actividades estrictamente transitorias de cualquier empresa complementando de esta forma a las laborales permanentes.

Deveali, 1983, señala; “la estabilidad constituye pues una forma de amparo general, de la cual brotan a su vez derechos individuales, por lo que no puede quedar en situación de desprotección”.

Pérez, 2004, señala: "...la desmedida temporalidad y rotación de la contratación laboral que caracteriza nuestro mercado de trabajo tiene graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social y, en consecuencia, resulta imprescindible contener la precariedad dando un firme impulso a la contratación indefinida".

De Los Heros, 2004, señala; "Otorgar la mayor seguridad, dentro de la racionalidad de la relación jurídica laboral, al trabajo humano, entendiendo que tal seguridad redundará en beneficio no solo del trabajador...sino también en beneficio del empleador para quien trabaja, todo cual tiene una proyección social indudable en términos económicos y de promoción social." Rosales (2008): la estabilidad laboral es un derecho del trabajo, que genera la potestad de permanecer en un empleo.

La Pouble Chero, 1998, señala: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".

Cuba Velaochaga, 2017, señala que la estabilidad "es el derecho del trabajador a conservar su puesto dentro de toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho a la jubilación, a no ser por alguna causa taxativamente determinada"

Bomhorme (2010): la estabilidad laboral es una figura que nace como resultado de la preocupación del Estado por mantener el trabajador en su empleo.

Concha, 2014, señala “ La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa”.

Clases de estabilidad Laboral

La doctrina ha establecido dos tipos principales de estabilidad laboral: la absoluta y la relativa.

Estabilidad Absoluta.

Ocurre cuando el trabajador, después de pasar un periodo de prueba, no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causal de falta grave y demostrada ante la autoridad judicial competente. En caso de no probarse dicha falta, el trabajador tiene expedita su reposición en el mismo puesto de trabajo.

Estabilidad Relativa.

Esta se produce cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin causa justificada, solo con el pago de una indemnización especial u otorgándole al trabajador un plazo determinado con preaviso. También se presenta la estabilidad relativa cuando, impugnando el despido del trabajador y resuelto judicialmente a favor de este, el juez no puede ordenar la reposición sino solo el pago de una indemnización especial.

De ambas clases de Estabilidad en la actualidad el Estado a través de la legislación vigente se está inclinando por la estabilidad relativa, trayendo consigo que los empleadores

amparen en muchos casos la contratación temporal a actividades permanentes de la empresa, desnaturalizando de esta manera las modalidades contractuales y vulnerando los derechos de los trabajadores. Trayendo como consecuencia una serie de problemas laborales, siendo uno de los más latentes el tratado en esta investigación.

Fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral

Según los defensores de la estabilidad laboral, ésta se justifica en razón a que las necesidades básicas de subsistencia, como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc., son habitualmente satisfechas con el producto del trabajo dependiente remunerado. Si las necesidades básicas son de carácter permanente, entonces el medio lícito de financiarlas debe también tener el mismo carácter de permanente.

Los que opinan en contrario manifiestan que no se debe buscar la estabilidad del trabajador en el puesto de trabajo, sino que se debe buscar la estabilidad, pero del puesto de trabajo más no de la persona, para lo cual se deben dar las condiciones para que el empresario pueda invertir en mantener los puestos de trabajo o incrementarlos. También manifiestan que la estabilidad absoluta solo protege a los malos trabajadores y ningún empresario podría despedir a un buen trabajador.

El principio protector y la protección frente al despido

Blancas Bustamante, 2015, “La transcendencia individual y social que, indudablemente, reviste el despido ha determinado que en esta figura se concentren, en mayor medida los esfuerzos del legislador para rodearla de exigencias sustantivas y formales que, a su vez constituyan para el trabajador garantías destinadas a protegerlo frente a decisiones extintivas del empleador que solo tengan como fundamento la discrecionalidad de su voluntad”.

El principio de conservación en el empleo

De Buen Lozano, 1981, “el derecho al trabajo se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo”.

El principio de continuidad

Blancas Bustamante, 2015, refiriéndose al “Principio de Continuidad”, que: “La estabilidad en el trabajo, concebida como el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación de trabajo, tiene como fundamento el principio de continuidad y que, más aún, lo presume, ya que carecería de toda lógica establecer esta garantía contra el despido ad nutum si la relación de trabajo, como regla general, se pactara por tiempo determinado, en forma independiente de la naturaleza de la labor a realizar”.

Contratos de Trabajo

Concepto propio

El contrato de trabajo es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de una actividad remunerada.

Es el acuerdo prestado, en forma voluntaria, entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración.

Concepto de varios autores

Toyama Miyagusuku, 2015, señala "El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes".

Alonso Olea y Casas Baamonde, (2001), señalan que: "el contrato de trabajo, en puridad, es una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, ab initio, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. El contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre".

Rodríguez Mancini, (2004), define al contrato de trabajo: "como aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución".

Rafael Caldera, (1972) señala que el contrato de trabajo es aquel: "mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración".

De Ferrari, (1969), manifiesta que el contrato de trabajo "es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

Manuel Alonso García, (1981), define el contrato de trabajo como: "todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración".

Gómez Valdez, (2000), considera que: "El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental".

Mercader Uguina, (1989), Señala que: "El contrato de trabajo puede definirse como el negocio jurídico bilateral libremente adoptado entre trabajador y empresario, por medio del cual se constituye una relación jurídica obligacional entre ambas partes, a través de la cual el primero como persona física presta a otra un servicio por cuenta ajena y subordinada a cambio de una contraprestación económica asumida por el empleador".

Elementos esenciales:

De la lectura del artículo 4°19 del D.S N° 003-97-TR, TUO del D.L N° 728, se desprenden elementos característicos que evidencian la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral, para la existencia de todo contrato de trabajo es necesario que confluyan tres elementos esenciales:

Prestación personal de servicios:

Los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. Sin embargo, no invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (por ejemplo, trabajo a domicilio).

Arce Ortiz, 2013, señala “En cuanto a la prestación personal, Arce Ortiz expresa “el servicio prestado en el marco de un contrato de trabajo debe ser brindado por una persona física. Ello debe entenderse en el sentido de que la labor debe ser desempeñada de modo personal y directo por el trabajador, es decir debe ser este quien preste los servicios sin intermediarios”.

Toyama Miyagusuku, 201, afirma “(...) un contrato de trabajo es personalísimo – intuito personae- y no puede ser delegado a un tercero. Los servicios que presta un trabajador son directo y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (salvo el caso del trabajo familiar)”.

Neves Mujica, 2018, expone que “la relación se desnaturaliza si el trabajador contrata a sujetos que lo apoyen o reemplacen en su obligación. Aquí encontramos nuevamente diferencias cruciales con los contratos de locación de servicios y de obra”.

Neves Mujica, 2018, concluye que “(...) de lo expuesto se desprende que, si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos (artículos 12 y 16 de LPCL)”.

Remuneración:

El empleador está obligado a otorgar al trabajador una contraprestación económica, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, a cambio de la actividad que este pone a su disposición.

Díaz y Benavides, 2016, señala “remuneración constituye el integro de la contraprestación en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajador, que el empleador debe pagar al trabajador en

forma periódica y/o lapso determinado en el contrato de trabajo o la ley pertinente, por los servicios recibidos”.

Subordinación

Vínculo laboral en virtud del cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentaria la labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

En virtud de la subordinación, el empleador está facultado a introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma o modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

El empleador, sin embargo, no puede modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier manera la libertad sindical.

Blancas Bustamante, 2016, afirma que “el elemento decisivo en la noción de subordinación es, por consiguiente, el hecho de que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, (...) situación está que se verifica plenamente cuando el primero realiza su trabajo dentro del marco de la organización empresarial de la que es titular el segundo, lo cual, ello permite distinguir en última instancia el trabajo subordinado del trabajo autónomo o por cuenta propia.

Exclusividad

El trabajador, durante el tiempo que dura la jornada de trabajo, solo puede realizar labores para un solo empleador. De no ser así, dicha labor no es de naturaleza laboral.

Elementos tipificadores del contrato de trabajo

El contrato de trabajo suele estar acompañado de un conjunto de elementos o características que permiten identificarlo o diferenciarlo de otras formas de prestación de servicios. Dichas características son las siguientes:

- Que el trabajo se realice en un local o centro de trabajo determinado, proporcionado o dirigido por el empleador que contrato los servicios.
- Que se trate de una prestación de servicios sujetos a una jornada y aun horario de trabajo y que dicho lapso de trabajo para un solo empleador.
- Que los medios o bienes en una relación determinada cumplen una doble función. En primer lugar, para presumir que estamos ante un vínculo de naturaleza laboral. En segundo lugar, para que la legislación otorgue su protección o gradúe sus beneficios.

Características del Contrato de Trabajo:

Entre las principales características del contrato de trabajo podemos rescatar:

- Contrato típico y nominado: El contrato se encuentra expresamente contemplado y diseñado por parte de la legislación laboral general.
- Contrato Oneroso: Cada parte soporta un sacrificio a cambio de obtener una ventaja.

- **Contrato Consensual:** El contrato es el resultado de un acuerdo de voluntades, bastando el mismo para el perfeccionamiento del contrato.
- **Contrato de Tracto Sucesivo:** El contenido de este contrato por propia naturaleza comporta un cumplimiento prolongado en el tiempo de las obligaciones mutuas derivadas del mismo, por lo que resulta inconcebible que a través de este contrato se asuma la ejecución de prestaciones instantáneas de trabajo.

Formalidades del Contrato de Trabajo

En el artículo "Presunción de la Laboralidad", se precisó que en el ordenamiento jurídico laboral peruano, lo que busca el legislador es que todos los trabajadores laboren bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, siendo viable la contratación temporal sólo en casos excepcionales, debidamente previstos en la norma.

En tal sentido, la contratación temporal es una excepción a la norma general, la que podrá ser válida, única y exclusivamente si es que concurre la causa objetiva determinante que justifica la contratación temporal, por lo que en la medida que exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual; por lo tanto, el requisito para la validez del contrato modal parecería reducirse a la existencia de la causa objetiva determinante.

Sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido expresamente el título "Formalidades para la validez de los contratos modales", los que se encuentran regulados en los artículos 72 y 73 del TUO del D.L. 728, que disponen:

"Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Artículo 73.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido".

De la revisión de los artículos citados, se advierte que el legislador ha previsto como requisitos de validez, además de la causa objetiva determinante, el cumplimiento de ciertos requisitos formales, como entre otros es la suscripción del contrato en triplicado y la presentación del mismo ante la Dirección Regional de Trabajo.

Los contratos de trabajo en su generalidad, es decir, los de duración indeterminada son de carácter tácito, y por tanto no han sido formalizados expresamente y, no se requiere de ningún tipo de procedimiento o trámite ante ninguna autoridad para su aprobación.

De ello se desprende que no podrá ser considerado como una causa de desnaturalización del contrato de trabajo modal, la no presentación por triplicado ante la AAT dentro de los 15 días siguientes a su suscripción, ya que ello solo traerá la imposición de una multa correspondiente. Para ello el empleador tendrá el tiempo de vigencia del contrato para cumplir con dicha formalidad, solo en el caso de no haberlo realizado durante

la vigencia del contrato, el trabajador una vez culminada la relación laboral podrá sustentarse en causa de desnaturalización del contrato de trabajo.

Clases de Contratos Laborales:

Nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directa (relación directa entre empleador y contratado) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). En virtud del primero pueden constituirse relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contratos de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación laborales). Por medio del segundo sistema, el empleador se vale de mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios especiales-services- y cooperativas de trabajadores).

En el presente trabajo solo analizaremos el primer sistema de contratación, de los cuales se desprenden los contratos: a plazo indeterminado, plazo fijo y los de tiempo parcial.

Contratos Modales

Concepto propio

Son los tipos de contratos que no garantizan una continuidad laboral, siendo eventuales según su naturaleza, que fueron celebrados por las partes con acuerdos de voluntades.

Concepto de varios autores

El artículo 53° de la LPCL señala que los contratos modales son aquellos que se dan por un período determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o de la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Oxal, 2008, señala “Para nosotros, los contratos de trabajo sujetos a modalidad son aquellos acuerdos de voluntades celebrados de forma excepcional y que constan por escrito, en virtud de los cuales una persona denominada trabajador, presta sus servicios de manera subordinada en beneficio de otro, denominada empleador, sea natural o jurídica, por cierto plazo (determinado o determinable) o durante determinados períodos a efectos de satisfacer las necesidades empresariales...”.

Tostes, Villavicencio, 2012, señala; “...rompiendo el principio de causalidad que lleva a adecuar el tipo de contrato (indefinido o a plazo fijo) a la naturaleza de la labor (permanente o temporal), no solo se incrementaron a nueve las modalidades temporales, sino que se permitió la contratación temporal para labores permanentes (particularmente con el contrato de inicio o incremento de actividades”.

Mario Pasco, (2012), señala: “Así las cosas, admitir un contrato temporal no causal representa permitir que el empleador fije, de modo unilateral y hasta arbitrario, un plazo cualquiera, no deda por una contingencia constatable”.

Pasco, (2001), señala; “Es que el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; su duración debiera ser la de la causa que lo motivó: de persistir ésta, el contrato debiera

continuar. En esa línea, la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria, que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato”.

ORGE TOYAMA, refiere que, sobre las bases de las necesidades de cada empresa, se puede contratar una persona por un plazo determinado en función a la causa concreta de cada contratación. Es decir, en estos casos, se conoce con antelación, desde el mismo momento de celebración del contrato de trabajo, la fecha de término del contrato de trabajo (plazo cierto) o los hechos que motivarán su finalización (plazo incierto).

Regulación del contrato de trabajo en el Perú

La regulación del contrato de trabajo en nuestro país ha tenido una muy variada regulación normativa, así como dispersa, en palabras de Gómez Valdez, “(...) en todo caso, la reciente sistematización armónica [aparece] con la dación del D.Leg. 728. De otro lado, la legislación del contrato dependiente como en el viejo continente fue encargada inicialmente al código civil, siendo el de 1936 que, por primera vez, le otorgo una [regulación] expresa en sus arts. 1571°y 1572°.

Este tratamiento legal disperso, a pesar de los esfuerzos legislativos traídos entre manos por el original D. Leg. N° 728, no ha podido abanicar en un solo cuerpo legal a todos los contratos de trabajos existentes como sería de esperar; [sin embargo la norma] sigue habitando con fragmentada normatividad especial, y habrá que mantenerse como tal hasta que se dicte el código de trabajo o la ley general del trabajo” (GOMEZ VALDEZ, 2016, págs. 77-78).

En este mismo sentido el connotado laboralista Neves Mujica con ocasión de exponer un balance de la reforma laboral emprendida en los 90S manifiesta, “la llamada ley de

fomento del empleo, aprobada por el decreto legislativo N° 728 (noviembre de 1991), que luego se desdobló en la ley de formación y promoción laboral, de un lado, y la ley de productividad laboral, del otro (marzo de 1997). Esta norma se ocupa de cuestiones claves en las relaciones laborales, como la contratación temporal y las causas, procedimientos y acciones frente a la extinción de los vínculos.

(...) Pues bien, en este campo la reforma ha atravesado tres etapas, cada una de ellas menos protectora que la anterior: noviembre de 1991, julio de 1995 y octubre de 1996”.

Por otro lado, haciendo un desarrollo detallado de la regulación actual del contrato de trabajo, nos lleva al texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral el D.S. N° 003- 97.-TR; el cual en lo relacionado al contrato de trabajo norma de manera general los elementos esenciales, la presunción para la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el capítulo I, el periodo de prueba en el capítulo II, la suspensión del contrato de trabajo(sus modos y causas de suspensión en el capítulo III, en el capítulo IV legisla: la extinción del contrato de trabajo, las causas justas de despido relacionadas con la capacidad y con la conducta del trabajador, las faltas graves, inhabilitación que justifica el despido, el despido nulo, los actos de hostilidad equiparables al despido; en el capítulo V precisa los derechos del trabajador, el capítulo VI: las situaciones especiales relativas al personal de dirección y a trabajadores de confianza, en el capítulo VII, lo relativo al cese colectivo por causas objetivas; el título III, legisla los contratos sujetos a modalidad.

Neves Mujica, Javier. Breve balance del proceso de reforma laboral de los noventa. En Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral: 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual. Gaceta jurídica. Lima-Perú.2016. Pág.21.

Tratamiento constitucional y judicial del contrato de trabajo.

El tratamiento jurisprudencial que le ha sido otorgado al contrato de trabajo ha sido abordado por las distintas instancias de la judicatura nacional, según el tribunal constitucional para determinar la existencia o no de una relación de trabajo se debe evidenciar ciertos rasgos de laboralidad así en el caso Pedro Jesús Huamán Curioso expone lo siguiente : “Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

Por otro lado la corte suprema de justicia de la república señalo : “ Que el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil”.

Como se puede observar a partir de los pronunciamientos jurisprudenciales, el contrato de trabajo, debe tener como componentes sustanciales, que resumiendo son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, este último determinante y típico en toda relación contractual de naturaleza laboral, y todo ello debe observarse tomando como base la realidad de hechos en la cual se desenvuelve la labor del trabajador, es aquí donde emerge uno de los principios de mayor importancia como lo es el principio de primacía de la realidad que trataremos a continuación.

El principio de la primacía de la realidad en el contrato de trabajo

Plá Rodríguez, 1960, desde una definición tradicional el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, contratos o acuerdos en general, debe preferirse lo primero, es decir, aquello que realmente ocurre.

Para Toyama Miyagusuku, menciona que para apreciar la existencia de lo que sucede en la realidad, por ejemplo, en la manera como se ejecuta un contrato de locación de servicios no personales, se suelen analizar las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo.

Toyama Miyagusuku, 2015, Algunas manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo –remuneración, prestación personal y subordinación, son por ejemplo la entrega de boletas de pago, (...) vacaciones, etc. [Por el lado de la] dependencia, concesión de licencias, (...) descuentos por tardanza, (...) inclusión dentro de la jerarquía u organigrama de la institución.

Neves Mujica, 2018, afirma que: (...) el juez debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como inválido. (...) lo común, sin embargo, es que la elaboración del disfraz de la verdad se materialice con la intervención de la voluntad formal del trabajador, aunque la real sea contraria (y por ello, denuncia luego el hecho), o que se forme con la voluntad única del empleador y que aquel le cause perjuicio al trabajador.

El principio de primacía de la realidad encuentra asidero legal inicialmente en el artículo I de título preliminar de la ley 29497 nueva ley procesal del trabajo, donde establece que el proceso laboral se inspira entre otros en el principio de veracidad que en el ámbito procesal no sería otra cosa que la materialización de este principio. Mientras que el artículo III de T.P del mismo cuerpo legal regula que los jueces deben procurar alcanzar, la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma.

La regulación inspectiva de trabajo contenida en el decreto legislativo N° 910, ley general de inspección de trabajo y defensa del trabajador, también contiene como uno de sus principios generales al de primacía de la realidad.

Finalmente, en la actualidad, la ley N° 28806 establece una definición del principio, regulando que “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

Tipos de contratos modales

Contratos de naturaleza temporal

Contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad

Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador originado por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Para estos efectos se entiende por nueva actividad, tanto al 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.

Para la determinación de las actividades empresariales, se tomara como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.

Duración

Su duración máxima es de tres años.

Base legal

Artículos 54, a), y 57, LPCL (D.S. N.º 003-97-TR de 27-03-97) y artículo 76, D.S. N.º 001-96-TR (26-01-96).

Contrato por necesidades de mercado

Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Ejemplo: si hubiera una epidemia de cólera y hubiera muchos casos de deshidratación, lo que incrementaría la demanda de sales rehidratantes, el o los laboratorios que producen dichas sales podrían contratar a trabajadores a plazo fijo por necesidades de

mercado para atender el incremento de la producción de dichas sales para cubrir su mayor demanda.

En los contratos temporales por necesidades de mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha cauda objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. (Por ejemplo, los helados en el verano).

Duración

Puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco años.

Base legal

Artículos 54, b), y 58, LPCL (D.S.N.º 003-97-TR de 27-03-97)

JURISPRUDENCIA

Expediente N° 232-2010-PA/TC-PIURA (21-09-10)

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 232-2010-PA/TC-PIURA, señala que el contrato por necesidad del mercado debe especificar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, detallando en el documento aquellos hechos que motivan el incremento de la demanda en el mercado y los efectos concretos para la empresa contratante, considerando además que tales variaciones en el incremento de la demanda deben ser imprevisibles y no cíclicos, estacionales o de repetición por temporadas, las que encajarían en labores fijas pero discontinuas propias de un contrato por temporada.

Contrato por reconversión empresarial

Es el que se celebra en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Duración

Su duración máxima es de dos años.

Base legal

Artículos 54, c), y 59, LPCL (D.S.N.º 003-97-TR de 27-03-97)

Contratos de naturaleza accidental

Contrato ocasional

Es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador con el objeto de atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Ejemplo: cuando se contrata un trabajador para que dé mantenimiento o limpieza a la maquinaria.

Duración

Su duración máxima es de seis meses al año.

Base legal

Artículos 55, a), y 60, LPCL (D.S. Nº 003-97-TR de 27-03-97).

Contrato de suplencia

Es el celebrado entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que este sustituya a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada, prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Duración

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

El empleador debe reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, extinguiéndose el contrato con la reincorporación oportuna del titular a su puesto de trabajo.

Sin embargo, el reglamento exige que el contrato se estipule expresamente la fecha de extinción.

Base legal

Artículos 55, LPCL (D.S.N.º 003-97-TR de 27-03-97); artículo 77, D.S.N.º001-96-TR(26-01-96).

Contrato de emergencia

Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.

El caso fortuito o la fuerza mayor en este tipo de contratos, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Duración

El plazo coincidirá con la duración de la emergencia.

Base legal

Artículos 55, c) y 62, LPCL (D.S.N.° 003-97-TR de 27-03-97); artículo 78, D.S.N.°001-96-TR(26-01-96)

JURISPRUDENCIA

Expediente N° 2177-2012-PA/TC-LORETO (17-08-12)

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2177-2012-PA/TC-LORETO, hace referencia a la necesidad de especificar, dentro del contrato de emergencia, la causa objetiva que justifica la contratación temporal, debiendo precisarse los hechos que se consideren como caso fortuito o fuerza mayor, pues, de lo contrario, se asumirá que dicho contrato habría sido simulado y en consecuencia, desnaturalizado.

Contratos de obra o servicio:

Contrato de obra determinada o servicio específico

Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con objeto previamente establecido y de duración determinada. La característica de estos contratos es que al trabajador se le requiere para que ejecute una obra, material o intelectual, o un servicio específico, y no que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado y no tiempo.

Ejemplo: cuando se contrata a una persona para que pinte el local o a un ingeniero de sistemas para que elabore un software.

Debe quedar claro que en estos contratos la obra o el servicio específico que debe ejecutar el trabajador es el objeto del contrato y no, como erróneamente se cree, que se puede celebrar estos contratos cuando es el empleador quien tiene que ejecutar una obra o servicio, como cuando gana una licitación pública para construir una escuela.

En el contrato deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

Duración

El plazo será el que resulte necesario, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten igualmente necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de la contratación.

Base legal

Artículos 56, a) y 63, LPCL (D.S.N.° 003-97-TR de 27-03-97); artículo 79, D.S.N.°001-96-TR(26-01-96)

JURISPRUDENCIA

Expediente N° 525-2010-PA/TC-SANTA (09-09-10)

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 525-2010-PA/TC, manifiesta que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podría realizar un trabajador estable, lo contrario sería utilizar esta modalidad para labores que no son permanentes ni forman parte de la continua actividad o giro principal de la empresa.

Contrato intermitente

Es el que se celebra entre un trabajador y un empleador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Derecho preferencial

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. Tal derecho puede consignarse en el contrato primigenio, el que operará automáticamente, sin necesidad de requerirse de nueva celebración o renovación del contrato.

El término para que el trabajador ejerza el derecho preferencial es de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad de la empresa.

En el contrato escrito debe consignarse, con la mayor precisión, las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Derechos y beneficios

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinara en función del tiempo efectivamente laborado.

Duración

No tiene un plazo de duración específico; en todo caso, será el que la actividad requiera, pudiendo inclusive ser permanente.

Base legal

Artículos 56, b), 64, 65 y 66, LPCL (D.S.N.º 003-97-TR de 27-03-97); artículo 80, D.S.N.º001-96-TR(26-01-96).

Contrato de temporada

Es el que se celebra entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

Se asimila a este régimen a los incrementos regulares y periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa o de la explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Ejemplo de este caso es la mayor producción de helados y bebidas gaseosas en el verano.

También se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

Formalidades

En este contrato de temporada debe constar necesariamente por escrito lo siguiente:

- ❖ La duración de la temporada
- ❖ La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento explotación
- ❖ La naturaleza de las labores del trabajador

Derecho preferencial

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Para hacer efectivo el derecho preferencial, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Duración

El plazo del contrato dependerá de la duración de la temporada

Base legal

Artículos 56, c), 67, 68, 69, 70 y 71, LPCL (D.S.N.º 003-97-TR de 27-03-97).

Otros contratos sujetos a modalidad:

Régimen de exportación de productos no tradicionales

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a los que se refiere el D. Ley N° 22342 (21-11-78) se regulan por sus propias normas. Sin embargo, les son aplicables las disposiciones establecidas por la LPCL en lo relativo a la aprobación de los contratos.

Es suficiente que la industria se encuentre comprendida en el D. Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo ese régimen.

Base legal

Artículos 80, LPCL (D.S.N.º 003-97-TR de 27-03-97)

Las empresas industriales de exportación de productos no tradicionales podrán contratar personal en el número que requieran, para atender operaciones de producción para exportación, cumpliendo los requisitos siguientes;

- La contratación dependerá del contrato, orden de compra o documentos que origina la exportación, así como del Programa de Producción de Exportación para satisfacerlos.
- Los contratos se celebrarán por obra determinada en función de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrá realizarse entre las partes (renovarse) cuantas veces sea necesario.
- En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine.
- El contrato deberá constar por escrito y una copia será presentada a la AAT dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.
- El trámite ante el MTPE es el mismo que el de los demás contratos, con la diferencia que es gratuito y se deberá presentar el contrato de exportación o cualquier otro documento que acredite fehacientemente su condición de exportador.

Base legal

Artículo 32, D. Ley 22342 (21-11-78); artículo 73 y 80, LPCL (D.S.N.º 003-97-TR de 27-03-97).

JURISPRUDENCIA

Casación N° 1739-2010-AREQUIPA (28-02-13)

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 1739-2010-AREQUIPA, establece que, para determinar si existe desnaturalización en los contratos celebrados bajo el régimen de exportaciones no

tradicionales se debe analizar si la empresa ha acreditado, en primer lugar, si está dentro del marco legal de la empresa exportadora de productos no tradicionales, y luego, si los contratos de trabajo para los cuales fue contratado el trabajador estuvieron destinados a la elaboración de productos para la exportación no tradicional, o haber acreditado la necesidad de contratación modal o si se encuentra en algunos de los supuestos a que se contrae el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342.

Otros servicios sujetos a modalidad

Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la LPCL podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Base legal

Artículo 82, LPCL (D.S.N.° 003-97-TR de 27-03-97)

En los supuestos antes señalados, se aplica supletoriamente las disposiciones establecidas en la LPCL relativas a los requisitos formales para la presentación de los contratos y a los derechos y beneficios de los trabajadores con contrato de trabajo sujeto a modalidad, en todo lo que no se oponga a la normativa específica que regula dichos regímenes de contratación.

Base legal

Artículo 83, LPCL (D.S.N.° 003-97-TR de 27-03-97).

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Enfoque

Según la finalidad, la presente investigación según su finalidad es de tipo aplicada porque expresa que la investigación social aplicada busca mejorar la sociedad y resolver sus problemas, es decir consiste en la aplicación de los logros de la investigación básica, de la que por tanto depende, a los fines indicados". (Sierra, 2002)

El diseño de investigación es, descriptivo Según Tamayo y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta. De igual manera, el autor Arias (2006, p.24) define "una investigación descriptiva como aquella que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere". Así mismo el presente diseño permitirá el desarrollo de cada uno de los puntos de la investigación y para ello fue primordial la utilización de libros, trabajos de investigación de tesis, sitios web, entre otros elementos que han permitido ampliar el panorama de conocimientos para una mejor y acertada investigación. Bajo la misma línea de argumentación que plantea según los autores Hernández Fernández y Baptista (2006, p. 102) definen los estudios descriptivos como "la búsqueda específica de las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

La presente investigación es no experimental, ya que, no altera las variables en el estudio y analiza el grado de contribución de los criterios jurídicos en la regulación de un régimen laboral que promueva la estabilidad dentro de una empresa para beneficio de los trabajadores. Hernández define el método o bien el diseño no experimental como “La investigación no experimental, es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en la que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Así también, será de tipo correlativa; ya que se determinará el nivel de semejanza o relación que puede existir entre las dos variables; de un hecho que puede influir en el otro, de la presente investigación, las mismas que no pueden ser manipulables de manera empírica; este criterio resulta en un beneficio ya reconocido por la comunidad internacional pues, “La Investigación Correlacional... es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández, et al (2003) p.121)., la característica más importante de la investigación correlacional es que las dos variables que se estudian, son posibles de ser medidas sin la necesidad de ser manipuladas y los resultados de estas son veraces. Y propositiva, ya que la presente investigación genera conocimiento a partir del estudio de cada uno de sus elementos y propondrá una mejora para el desarrollo y fortalecimiento de la ley en estudio.

Variables y Operacionalización

Según Herrera, 2016, derivada del término en latín *variabilis*, variable es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. En otras palabras, una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo. Y añade que, “en otras palabras, una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo. Este conjunto suele ser definido como el conjunto universal de la variable (universo de la variable, en otras ocasiones), y cada pieza incluida en él constituye un valor de la variable. Igualmente Pérez (2016), señala que una variable es un objeto con cierta identidad, pero el medio que lo rodea lo obliga a variar en torno a las condiciones que se presentan. Una de las aplicaciones que más se le da al término es en la matemática, ya que, cuando se presenta una ecuación, es con el fin de darle un valor fijo y exacto a una o más variables, esta condición, permiten que la resolución de problemas sea más sencillos. Las ecuaciones son las vías más sencillas de operar matemáticamente situaciones complejas, en las que se deben determinar cantidades exactas para valores precisos. Las variables son por lo general, las respuestas que se le dan a los problemas.

Con respecto a la operacionalización de variables de acuerdo a Según Sabino (1992: 89) es un proceso que sufre un concepto, de modo tal que a él se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento efectivo. De modo que representa la concreción de la correspondencia entre los conceptos como cualidad “latente” y las respuestas observables que manifiestan su existencia (Cea D’Ancona, 1998).

La operacionalización de variables es equivalente a su definición operacional, para manejar el concepto a nivel empírico, encontrando elementos concretos, indicadores o las

operaciones que permitan medir el concepto en cuestión (Grajales Guerra, 1996). Es establecer un puente entre los conceptos y las observaciones y actitudes reales. Para Kerlinger (1985) consiste en la transformación de conceptos y proposiciones teóricas en Variables concretas.

Las variables que se establecen como punto de estudio en la presente investigación son:

- ❖ **Variable independiente:** Contratos Modales en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo 728 en la legislación peruana.
- ❖ **Variable dependiente** : Inestabilidad laboral.

Población, muestra y muestreo

Según el autor Arias (2006, p. 81) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Asimismo, Según Cabezas, Andrade & Torres (2018) precisaron que la población es una recopilación de datos donde se emplea métodos para desdoblarse el estudio preciso de un conjunto de personas y este debe tener la cualidad de poder ser examinado. En el presente trabajo de investigación se tomará a dos tipos de población, teniendo como **primera población** a trabajadores de diferentes empresas, en sector público y privado, asimismo, esta población está conformada por personal profesional (**ver tabla 3**). Y la **segunda población**, está conformada por profesionales de derecho, los cuales cuentan con experiencia tanto en el sector privado, público y en forma independiente (**ver tabla 4**).

Con respecto a la **muestra**; Según el autor Arias (2006, p.83) define muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Asimismo, Monterola y Otzen (2017) la conceptualizan como aquel que permite a través de ella, llegar a determinadas conclusiones y en consecuencia a ello desarrollar los resultados observados en ésta. Sin embargo, para estos autores, una muestra es representativa; cuando ha sido seleccionada al azar, donde todos los sujetos de la población de estudio seleccionada han tenido la misma posibilidad de ser elegidos como muestra, lo cual vendría a ser una técnica de muestreo probabilístico.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, hay dos tipos de muestreo; probabilístico y el no probabilístico. Siguiendo a Monterola y Otzen conceptualiza al muestreo probabilístico, como aquella posibilidad que tiene cada sujeto de ser incluido en la muestra siendo ésta seleccionada al azar, mientras que el muestreo de tipo no probabilístico, es aquel donde la selección de los sujetos a estudio, dependerá de ciertas características, criterios de temporalidad, entre otro.

El presente trabajo de investigación posee un **diseño mixto con predominio cuantitativo** enfocada a la recolección de datos para contestar las preguntas que se establecen en instrumento; las cuales, mediante la ayuda de la estadística, se observaran los patrones de comportamientos de la población elegida y se podrá desarrollar los indicadores en estudio.

Con respecto a criterios de inclusión y exclusión se toma en cuenta lo conceptualizado por Arias y Gómez (2016), quienes definen al criterio de inclusión como aquel con características clínicas, demográficas, temporales y geográficas de los que conforman la población de estudio, mientras que los criterios de exclusión, vendría a ser

aquellas características de los sujetos que no son compatibles con la investigación o pueden entorpecer, alterar, variar el resultado esperado llevándolo a error.

a) Análisis de fuente documental:

Al representar de manera sistemática y completa los documentos originales, se puede facilitar la recuperación y referencia de los documentos originales; se pueden proporcionar las primeras noticias sobre la existencia del documento maestro para ayudar a obtenerlo e incorporarlo en el proceso de análisis de información posterior.

Tabla 1

Muestra de casaciones con resoluciones usando criterios distintos para los mismo casos.

N°	Expediente	Año	Supuesto	Fuente
1	Casación Laboral N° 19684-2016 Lima	2016	Desnaturalización de contratos	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/456925138-Cas-N-%C2%BA-19684-2016-Lima-LA-LEY.pdf
2	Casación N° 6759-2014 Tacna	2014	Reposición por despido incausado	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Resolucion-6759-2014-LA-LEY.pdf
3	Casación Laboral N° 11839-2017 Lima	2017	Desnaturalización de contrato y otros	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-Lab-11839-2017-Lima-Desnaturalizaci%C3%B3n-contrato-implementaci%C3%B3n-tecnol%C3%B3gica-LA-LEY.pdf
4	Casación Laboral N° 14337-2014 Ica	2014	Reposición	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-14337-2014-TGESTIONA-LOGISTICA-SAC-Incremento-de-Actividad-LA-LEY.pdf
5	Casación Laboral 016765-2014 Junín	2014	Desnaturalización de contratos modales y reposición laboral	https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f944a6004e9244adbda3fdf7407ecb92/Resolucion_16795-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f944a6004e9244adbda3fdf7407ecb92
6	Casación Laboral 008723-2015 La Libertad	2015	Desnaturalización de Contratos	https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/758c0c004ccf6c85b29abeb8adeb3b40/Resolucion_8723-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=758c0c004ccf6c85b29abeb8adeb3b40

Tabla de elaboración propia

Tabla 2

Muestra de sentencias del Tribunal Constitucional con resoluciones sobre contratos modales.

N°	Expediente	Año	Supuesto	Fuente
1	Expediente N° 00525-2010-PA/TC	2010	Reincorporación Laboral	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/00525-2010-AA-LA-LEY.pdf
2	Expediente N ° 03072-2016-PA/TC	2016	Despido arbitrario	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/03072-2016-AA-LA-LEY.pdf
3	Expediente N° 03683-2012-PA/TC	2012	Despido arbitrario	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/03683-2012-AA-LA-LEY.pdf

Tabla de elaboración propia

b) Muestra de trabajadores de diversas empresas entre privadas, públicas e independientes.

En la presente investigación se ha entrevistado a 41 personas que laboran en diferentes empresas y/o organizaciones tanto privadas, públicas y en forma independiente, para conocer sobre lo pertinente que es conocer sobre las normas laborales, específicamente sobre lo concerniente a los contratos modales, y como la falta de una adecuada regularización puede vulnerar nuestros derechos laborales

Tabla 3
Muestra de las entrevistas a trabajadores de instituciones publicas privadas e independientes

NOMBRES y APELLIDOS	DNI	EMPRESA EN LA QUE TRABAJA ACTUALMENTE	¿QUE CARGO QUE OCUPAS EN LA EMPRESAN QUE TRABAJAS ACTUALMENTE?	CANTIDAD DE PREGUNTAS
LUIS ANDRE MURILLO HUALPA	75844575	HCI	PREVENCIONISTA DE RIESGO	20
ELIZABETH GARCIA	46481680	BACKOFFICE	ANALISTA CONTABLE	20
HUMBERTO	41411934	MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA	MOTORIZADO	20
SANTA MARICRUZ TARAZONA TAPIA	46347753	PHARMA HOSTING PERÚ SAC	QUIMICO FARMACEUTICO ASISTENTE	20
JHON TORRES CELIS	40977513	HUAYRAZ	JEFE RRHH	20
NATALY LEON ASIS	42927125	IAC INGENIEROS ABOGADOS GENERALES SAC	SECRETARIA	20
FRANCO BAYONA GUARDIA	10738081	GRUPO RPP	TECNICO DE TV E IT	20
GROBER TARAZONA BRAVO	10291091	FINANSOL	GERENTE DE RIESGOS	20
VALERIA CISNEROS MANRIQUE	74925647	KFC	SERVICIO	20
HANS HERRERA BRAVO	47164038	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ANALISTA DE SOLUCIONES	20
LEONCIO HERRERA BRAVO	42224343	MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS	ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACION	20
KAREN ARLENE LEONN GARCIA	41766354	MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS	ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACION	20
PERCY CARDENAS	10681486	BANCO RIPLEY	JEFE DE PRODUCTO	20
PABLO RAUL CAJAS TORRES	44162400	MARINA DE GUERRA DEL PERÚ	TECNICO DE CARGO	20
SAMEK AVILA CHAVARRIA	41354550	PILOTES TERRATEST PERÚ	SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
CESAR RONAL LUIS MOLINA	42970785	YAROSLAB	JEFE DE RRHH	20

NOMBRES y APELLIDOS	DNI	EMPRESA EN LA QUE TRABAJA ACTUALMENTE	¿QUE CARGO QUE OCUPAS EN LA EMPRESAN QUE TRABAJAS ACTUALMENTE?	CANTIDAD DE PREGUNTAS
JUAN CARLOS BERRU ROJAS	45042810	POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	PROTECCION DE PERSONALIDADES	20
JUAN MANUEL TORRES PAULINO	46492987	INDEPENDIENTE	PERSONAL DE TI	20
JANETTE MERYLL CUADROS MONTEROLA	42631777	MINISTERIO DEL AMBIENTE	ANALISTA ADMINISTRATIVO	20
MIGUEL ESTEFANO BLASKOVIC HUAYTA	8311011	CONSORCIO VAESCO 2	ADMINISTRADOR	20
JOSE LUIS CACHAY	10749955	SENASA	ESPECIALISTA EN CONTABILIDAD	20
ALEX TARAZONA PUMACHAHUA	10583332	IEP VIRGEN DE LA CANDELARIA	DOCENTE	20
RICARDO IVAN AMASIFUEN TUNQUE	41084866	SOLTEC SA	TECNICO ELECTRICISTA	20
ANDREA ASPILLAGA CAMACHO	75367484	HCI	ADMINISTRADORA	20
PAULA SOTO TARAZONA	72430150	CLINICA SERVIMOVIL	ENFERMERA	20
ERIKA GISELLA PICHILINGUE ESPINO	6792953	AKM SAC.	ASISTENTE SOCIAL	20
LUIS DAVID AYALA CONTRERAS	71422090	HCI	AUXILIAR DE OBRA	20
AMPARO MODESTA ARIAS PAUCAR	46623829	INDEPENDIENTE	CONTADORA	20
RUDDY ALEX AUQUI ESPINOZA	9894125	AVENTURA MARKETING & PRODUCCIONES SAC	CONTADOR	20
LETICIA SELANDY AVILA PAREDES	47941709	VELARDE ALVAREZ ABOGADOS SCRL	ASISTENTE LEGAL	20
ROBERT EDISON GUTIERREZ	42756539	CONCYSSA	DIGITADOR	20
AXL JORGE VIDALON	72863777	HCI	ASISTENTE LEGAL	20
RONALDO GERMAN PORRAS VARGAS	74021362	CIBERGESTIÓN	GESTOR DOCUMENTAL HIPOTECARIO	20
INGRID ARACELI PARRALES DONAYRE	42347766	MEDICONSULTAS	ADMINISTRADORA	20
JORGE RAY LOAYZA ACOSTA	71309720	HCI	ANALISTA DE PROYECTOS	20
CESAR MARTIN CHICHIZOLA ANDRADE	8243546	HCI	COORDINADOR DE BASE	20
SOLANGE ERIKA SORIA MICKLE	46035546	HCI	RECEPCIONISTA	20
ABEL ALLENDE AVALOS	73895429	HCI	AUXILIAR DEL ALMACEN	20
NELLY BUSTAMANTE SANCHEZ	9970854	HCI	JEFA DE ALMACEN	20
SAMANTA GOMEZ CANALES	41369475	HCI	ADMINISTRADORA	20
KATERINE MUÑANTE	70026209	JC CONTRATISTAS GENERALES SAC.	ADMINISTRADORA	20

Tabla de elaboración propia

c) Muestra de abogados

Con esta muestra se quiso obtener una opinión de diversos profesionales del derecho, las cuales laboran en instituciones públicas, privadas e independientes, con la finalidad de poder conocer su punto vista, desde su experiencia profesional, sobre la necesidad de regular los contratos modales.

Tabla 4
Muestra a conocedores de derecho

PROFESIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD	TIEMPO DESEMPEÑANDO EN EL CARGO
ABOGADO	GROVER GOMEZ GONZALES	44430161	ASESOR LEGAL	2 años y 6 meses
ABOGADO	BERNARDO CORDOVA DIAZ	41587682	INSPECTOR DE TRABAJO	8 años
ABOGADO	RAUL FEIJOO ZEGARRA	8713222	ASESOR SENIOR	12 años
ABOGADO	MELVIN MENDOZA EFFIO	25789766	SOCIO	3 años
ABOGADO	ROBINSON MENDOZA LORA	10204354	SUPERVISOR DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	11 años
ABOGADO	ANTONIO EVARISTO CORNEJO HUAMAN	10600042	ASISTENTE JUDICIAL	2 años
ABOGADO	JESUS SANTIAGO	44934862	ASISTENTE JUDICIAL	7 años
ABOGADA	DAYHANA OBREGON PALOMINO	75109393	ASISTENTE LEGAL	4 años
ABOGADA	BRISA YESSAMIL ALIAGA BENDEZU	61545472	SECIGRISTA	10 meses
ABOGADO	JAVIER ANGEL SOTOMAYOR BERROCAL	41449755	ABOGADO INDEPENDIENTE	5 años
ABOGADA	GERALDINE ZAMORA	75603400	ASISTENTE JUDICIAL	11 meses
ABOGADO	JULIO CESAR GUZMAN MENDOZA	10132792	PROCURADOR PUBLICO	13 años
ABOGADA	JANETH ACUÑA	71058586	ASISTENTE JUDICIAL	2 años
ABOGADA	LETICIA SELANDY AVILA PAREDES	47941709	ASISTENTE LEGAL	2 años
ABOGADA	ROCIO PAOLA AULESTIA SEGUIL	10791978	GESTOR DE FORMALIZACION	5 años

Tabla de elaboración propia

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta. Siguiendo la investigación de Urseche, Artigas, Queipo y Perozo (2019) citando a Bavaresco, conceptualiza a la técnica de recolección de datos como procedimientos y actividades que le dan veracidad al problema que se ha planteado sobre el estudio de la variable en la investigación, siendo que, en consecuencia, según el tipo de investigación que se pretende abordar, es la que va a determinar la técnica que se utilizará. Los instrumentos vienen a ser la herramienta que se emplean para obtener los datos de la realidad que se estudia, siendo el instrumento usado en la presente tesis el cuestionario, el cual ha sido respondido por el encuestado, sin que intervenga el encuestador.

Método de análisis de datos

En la presente investigación se empleó el programa SPSS versión 25 para el procesamiento de los datos, primero con una prueba piloto para poder medir la confiabilidad de los instrumentos utilizados, para posterior a ello, una vez que su resultado sea satisfactorio, se pueda aplicar al total de la población en estudio y se obtengan con ello, los resultados, para luego interpretar y representar dichos resultados en tablas y gráficos estadísticos.

Asimismo, se empleará el método hermenéutico. Para Cisterna (2005) señala que, es aquel que permite tamizar la información adecuada que se va a relacionar con la materia de estudio, para luego de ello realizar la llamada triangulación, en la cual se realizará la comparación entre los sujetos a los cuales se les aplicó el instrumento de recolección de datos, según cada pregunta planteada, motivo por el cual es importante que la investigación cuente con una estructura de redacción coherente.

Aspectos éticos

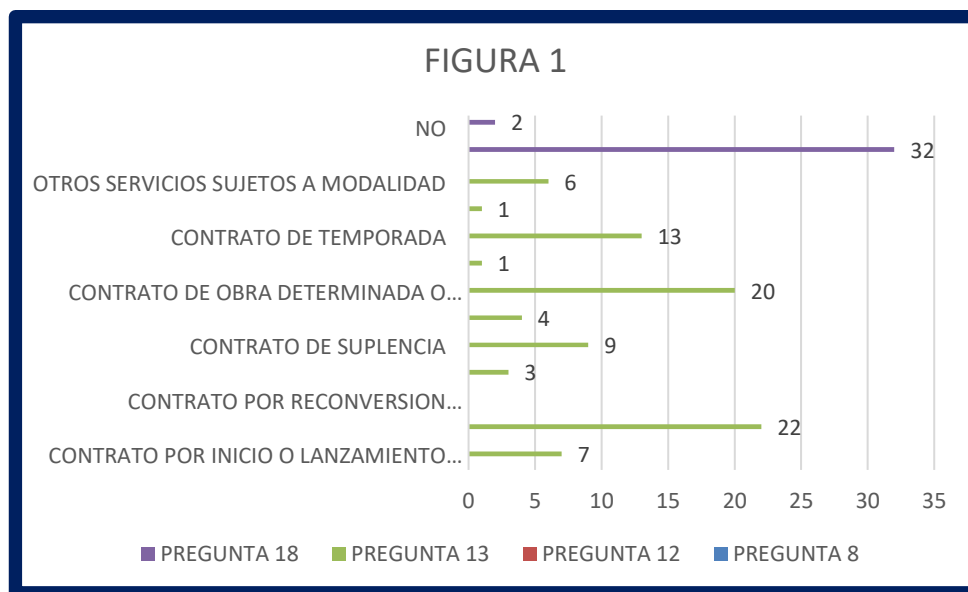
La presente investigación se realizó en base a la problemática actual que se ha identificado respecto al uso abusivo en la forma de contratar bajo contratos modales. Para ello se ha formado fuertes pilares para el sustento de la misma, motivo por el cual se ha obtenido información de variadas fuentes bibliográficas con un alto nivel de confiabilidad, entre ellas libros, tesis, artículos de revista, material hallado en libros virtuales y sitios web, pasando a desarrollar su contenido en el presente estudio, siendo estos de gran utilidad e importancia, cuidando en detalle los lineamientos establecidos para las citas acorde a las normas APA.

Se tomó en cuenta el criterio de consentimiento informado, ya que los entrevistados fueron puestos en conocimiento de que la investigación está orientada a dar respuestas a los objetivos en la presente investigación, se ha trabajado cuidadosamente para que exista un consentimiento informado de cada participante, tomando en cuenta que, los datos obtenidos se procesarán con la mayor responsabilidad y credibilidad, a fin de lograr los resultados que coadyuven a esta investigación, por tanto, se afirma que se han respetado los principios éticos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Luego de la aplicación de los cuestionarios dirigidos a los trabajadores, los mismos que laboran en instituciones y/o empresas públicas, privadas y en forma independiente: Respecto al primer objetivo los resultados obtenidos, son los que se detallan a continuación:

Figura 1 Resultado obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existente entre los plazos de los modales y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú.



Fuente: Cuestionario dirigido a trabajadores que laboran en instituciones publicas, privadas y en forma independiente

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno a este primer objetivo fueron: Pregunta 9, Pregunta 15, Pregunta 16 y Pregunta 17.

Con relación a la Pregunta 9, en la que se interrogó: ¿Qué tipo de contrato has firmado en la empresa o empresas en las que trabajas o has trabajado? Debemos de tomar en cuenta muchos de las personas entrevistadas han optado por indicar mas de una opción, de ello informamos que el 97.6 % de los encuestados que equivalen a 40 personas del número total, han tenido o tienen un vínculo laboral bajo contrato modal, el 36.6% de los encuestados que

equivalen a 15 personas del número total, han tenido o tienen un vínculo laboral bajo contrato indeterminado y el 5 % que equivalen a 5 personas, se han han tenido o tienen un vínculo laboral bajo un contrato de locación.

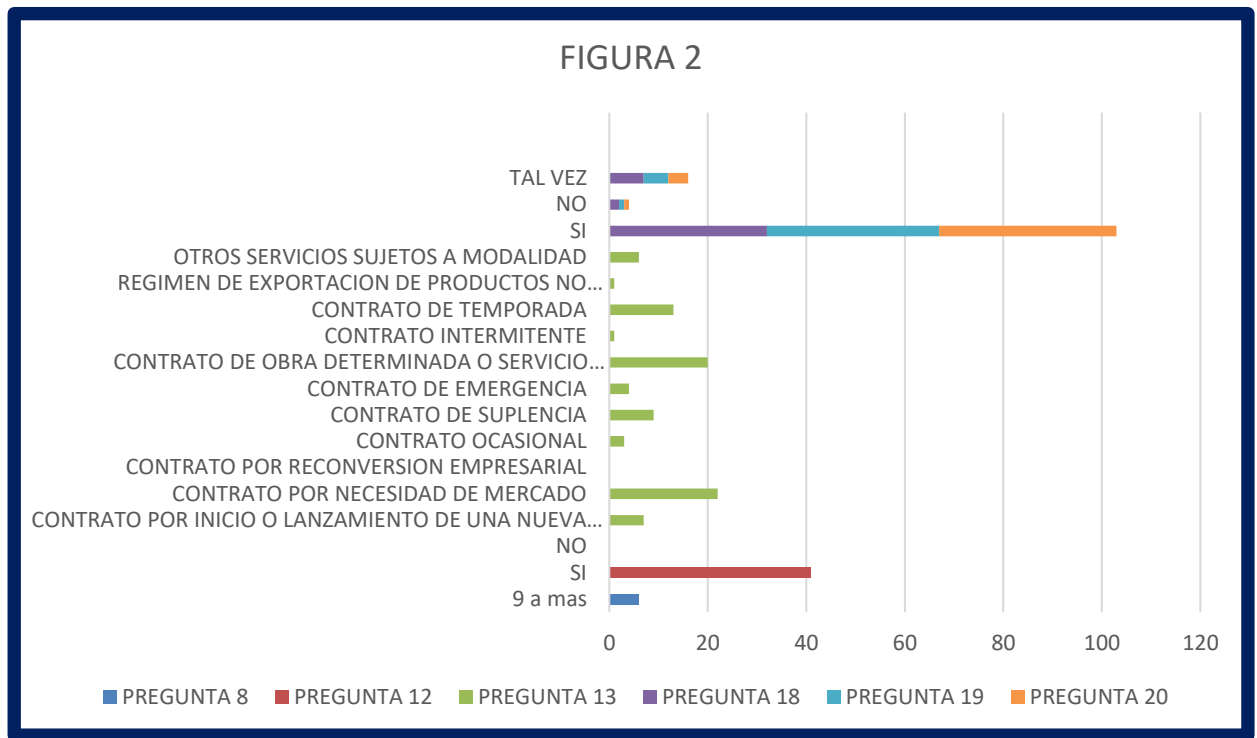
Con relación a la Pregunta 15, en la que se interrogó: ¿Aspira usted a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente? El 100 % de los encuestados, que equivale a 41 personas del número total, consideró que, si aspiraban a ser trabajadores estables.

Con relación a la Pregunta 16, en la que se interrogó: ¿Cuál de los factores cree usted que lo ayudaría a convertirse en un trabajador estable en la empresa en la cual labora? El 51.2% de los encuestados, que equivale a 21 personas del número total, consideró que el factor para convertirse en trabajador estable es el capacitarse constantemente, el 36.6% de los encuestados, que equivale a 15 personas del número total, consideró que el factor para convertirse en trabajador estable es impresionar al empleador con su rendimiento si aspiraban a ser trabajadores estables, el 7.3% de los encuestados, que equivale a 3 personas del número total, consideró que el factor para convertirse en trabajador estable es que intervenga en Ministerio de Trabajo y el 4.9% de los encuestados, que equivale a 2 personas del número total, consideró que el factor para convertirse en trabajador estable es el afiliarse al sindicato.

Con relación a la Pregunta 17, en la que se interrogó: ¿Cómo se siente en la empresa donde labora actualmente, con respecto a su continuidad laboral? El 70.7 % de los encuestados, que equivale a 29 personas del número total, consideró que tiene un futuro incierto con respecto a su continuidad laboral, el 14.6 % que equivalen a 6 personas, consideran que todas las alternativas anteriores brindadas de la pregunta, son las correctas (Futuro incierto, miedo al despido, no trabaja a gusto), el 7.3% de los encuestados, que equivale a 3 personas del número total, consideró que tiene miedo al despido con respecto a

su continuidad laboral y el 7.3% de los encuestados, que equivale a 3 personas del número total, consideró que no trabaja a gusto con respecto a su continuidad laboral.

Figura 2. Resultado obtenido del Segundo objetivo específico: Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el uso de los contratos modales.



Fuente: Cuestionario dirigido a trabajadores que laboran en instituciones publicas, privadas y en forma independiente

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno a este primer objetivo fueron: Pregunta 8, Pregunta 12, Pregunta 13, Pregunta 18, Pregunta 19 y Pregunta 20.

Con relación a la Pregunta 8, en la que se interrogó: ¿En cuantas de las empresas que has trabajado has firmado contrato de trabajo? El 48.8.2% de los encuestados, que equivale a 20 personas del número total, señalo que han firmado contratos de trabajo de 1 a 3 empresas, el 41.5% de los encuestados, que equivale a 17 personas del número total, señalo que han firmado contratos de trabajo de 4 a 8 empresas, el 9.8% de los encuestados, que

equivale a 4 personas del número total, señalo que han firmado contratos de trabajo de 9 a mas mpresas.

Con relación a la Pregunta 12, en la que se interrogó: ¿Sabes lo que es un contrato temporal o contrato modal? El 100 % de los encuestados, que equivale a 41 personas del número total, consideró que, si tiene conocimiento de lo que es un contrato modal.

Con relación a la Pregunta 13, en la que se interrogó: ¿Qué tipo de contrato temporal o modal has firmado? Debemos de tomar en cuenta muchos de las personas entrevistadas han optado por indicar mas de una opción, de ello informamos que el 53.7 % de los encuestados que equivalen a 22 personas del número total, señalan que han firmado contrato modal por necesidad de mercado, el 48.8% de los encuestados que equivalen a 20 personas del número total, señalan que han firmado contrato modal por obra determinada o servicio específico y el 31.7 % que equivalen a 13 personas del numero total, señalan que han firmado contrato modal de temporada.

Con relación a la Pregunta 18, en la que se interrogó: ¿Consideras que la estabilidad laboral esta siendo vulnerado con el uso de los contratos modales ? El 78 % de los encuestados, que equivale a 32 personas del número total, consideró que si vulnera el derecho a la estabilidad con el uso de los contratos modales, el 17.1 % que equivalen a 7 personas, consideró que tal vez se vulnera el derecho a la estabilidad con el uso de los contratos modales, y el 4.9% de los encuestados, que equivale a 2 personas del número total, consideró que no se vulnera el derecho a la estabilidad con el uso de los contratos modales.

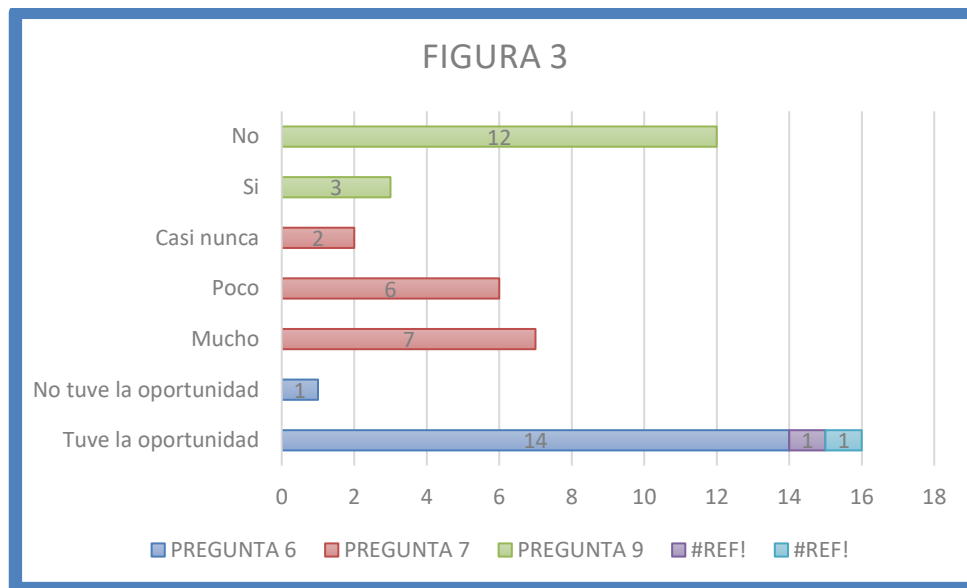
Con relación a la Pregunta 19, en la que se interrogó: ¿Consideras que los contratos modales deben ser regulados? El 85.4 % de los encuestados, que equivale a 35 personas del número total, considera que si deben ser regulados los contratos modales el 12.2% de los encuestados, que equivale a 5 personas del número total, considera que tal vez deben ser

regulados los contratos modales y el 2.4% de los encuestados, que equivale a 1 persona del número total, considera que no deben ser regulados los contratos modales.

Con relación a la Pregunta 20, en la que se interrogó: ¿Consideraas que los contratos modales favorecen a los empleadores y no a los trabajadores? El 87.8 % de los encuestados, que equivale a 36 personas del número total, consideró que el uso de los contratos modales si favorece a los empleadores, el 9.8% de los encuestados, que equivale a 4 personas del número total, consideró que el uso de los contratos modales tal vez favorece a los empleadores y el 2.4% de los encuestados, que equivale a 1 persona del número total, consideró que el uso de los contratos modales no favorece a los empleadores y no a los trabajadores.

Luego de la aplicación de los cuestionarios dirigidos a profesionales del derecho, los mismos que laboran en instituciones y/o empresas públicas, privadas y en forma independiente: Respecto al segundo objetivo los resultados obtenidos, son los que se detallan a continuación:

Figura 3 Resultados obtenido del primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el plazo del contrato por necesidad del mercado y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú.



Fuente: Profesionales del derecho, los mismos que laboran en instituciones y/o empresas públicas, privadas y en forma independiente.

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al primer objetivo fueron: Pregunta 8, Pregunta 10, Pregunta 12, Pregunta 15, Pregunta 16,

Con relación a la pregunta 8, en la que se interrogó: ¿Cree usted que el uso de los contratos modales, puedan afectar a la estabilidad laboral? El 40.0 % de los encuestados, que equivale a 6 personas del número total, están de acuerdo que uso de los contratos modales puede afectar a la estabilidad laboral, el 40.0 % que equivale a 6 personas, está parcialmente de acuerdo que el contrato modal puede afectar a la estabilidad laboral y el 20% que equivale a 3 personas, está parcialmente de acuerdo que el contrato modal puede afectar a la estabilidad laboral.

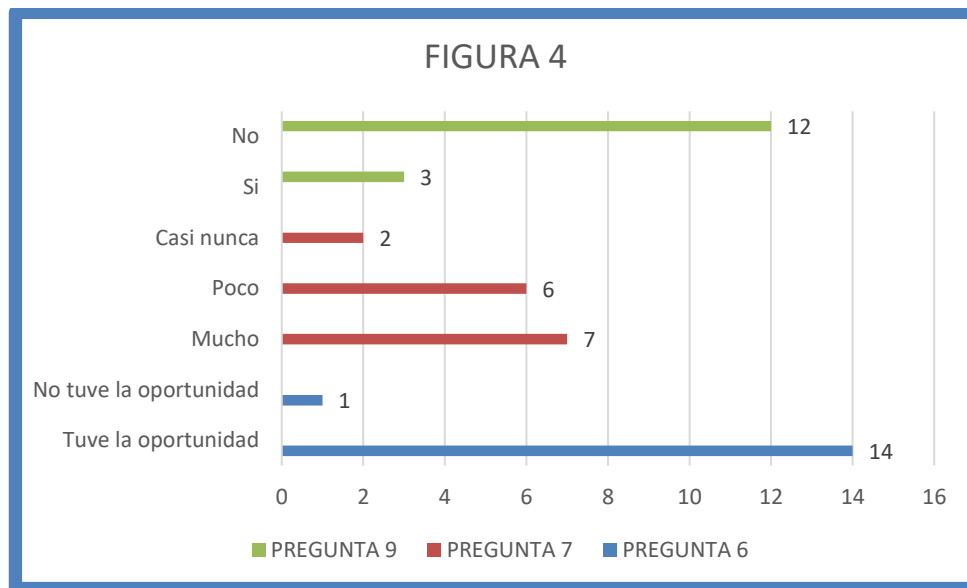
Con relación a la pregunta 10 en la que se interrogó: ¿Cree usted que la consignación del plazo de los contratos modales, tienen un plazo razonable?. El 73.3 % que equivale a 11 personas, considera que no es un plazo razonable el establecido para los contratos modales y un 26.7% de los encuestados, que equivale a 4 persona del número total, considera que sí es razonable el plazo de los contratos modales.

Con relación a la pregunta 12, en la que se interrogó: ¿Considera usted como fraude, si una empresa es encontrada con la mitad de su número total de trabajadores bajo el contrato modal y la otra mitad como trabajadores permanentes? El 73,3 % de los encuestados, que equivale a 11 personas del número total, está de acuerdo que es un fraude y el 26.7 % que equivale a 4 personas, está parcialmente de acuerdo.

Con relación a la pregunta 15, en la que se interrogó: ¿Considera usted que los contratos modales son considerados por las empresas como regla general, desplazando a segundo plano al contrato indeterminado? El 73.3.7 % de los encuestados, que equivale a 11 personas del número total, consideran estar de acuerdo que los contratos modales son tomados como regla general y el 26.7 % que equivale a 4 personas, están parcialmente de acuerdo.

Con relación a la pregunta 16, en la que se interrogó: ¿En base a su experiencia, en qué porcentaje se han ganado los casos judiciales a favor del trabajador, cuando se ha visto afectado bajo los contratos modales? El 86.7 % de los encuestados, que equivale a 13 personas del número total, considera que Siempre se ha ganado los casos judiciales a favor del trabajador, el 13.3 % de encuestados, que equivale a 2 personas, consideran que casi siempre se ganan los casos judiciales a favor del trabajador.

Figura 4 Resultados obtenido del segundo objetivo específico: Analizar en el derecho comparado la determinación del plazo con respecto al contrato modal por necesidad de mercado.



Fuente: Profesionales del derecho, los mismos que laboran en instituciones y/o empresas públicas, privadas y en forma independiente.

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al primer objetivo fueron: Pregunta 11, Pregunta 13 y Pregunta 14

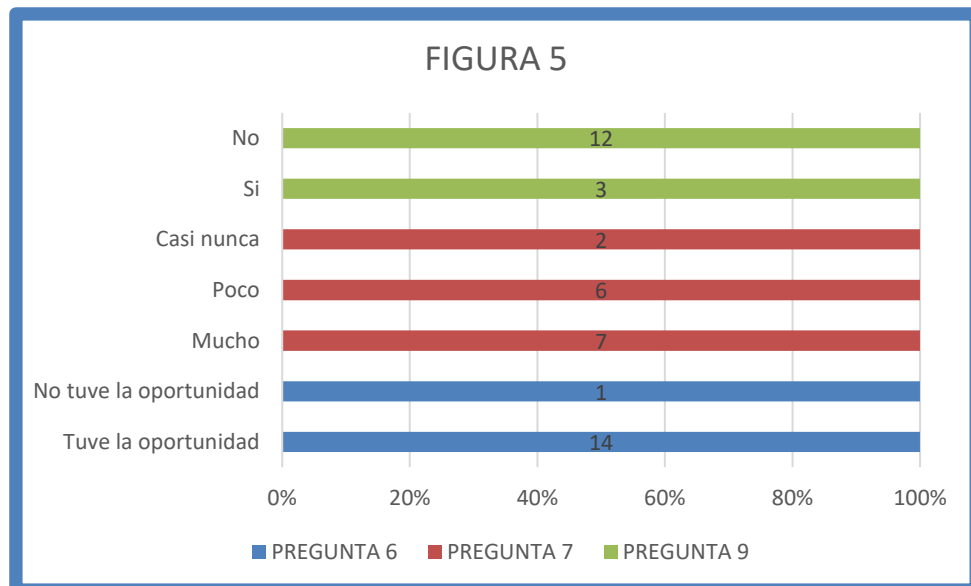
Con relación a la pregunta 11, en la que se interrogó: ¿Cree usted que el legislador debería tomar acciones más drásticas a través de las normas, para una mejor supervisión por parte del Ministerio de trabajo a las empresas que opten por utilizar en forma incorrecta los contratos modales? El 66.7 % de encuestados, que equivale a 10 personas del número total, está de acuerdo que se debe tomar acciones más drásticas a través de las normas para una mejor supervisión y el 33.3 % de encuestados que equivale a 5 personas, están parcialmente de acuerdo.

Con relación a la pregunta 13, en la que se interrogó: ¿Qué tiempo considera usted razonable, que el empleador tenga para contratar bajo la figura de los contratos modales? El 13.3 % de encuestados, que equivale a 6 personas del número total, consideran que el plazo debe ser de 6 meses para utilizar los contratos modales, el 46.7 % de encuestados, que equivale a 7 personas, consideran que el plazo debe ser de 1 año, el 26.7 % de encuestados,

que equivale a 4 personas, consideran que el plazo debe ser de 2 años y el 13.3 % de encuestados, que equivale a 2 personas, consideran que debe ser de 3 años a más.

Con relación a la pregunta 14, en la que se interrogó: ¿Cuál de las siguientes alternativas considera, que son los motivos que tiene el empleador para contratar bajo de contratos modales? El 66.7 % de los encuestados, que equivalen a 10 personas del número total, considera que el motivo que impulsa al empleador a contratar bajo modalidad de contratos modales es por la flexibilidad de poder contratar y terminar el contrato, el 26.7 % de los encuestados, que equivale a 4 personas, consideran que el motivo es la porque los pagos de beneficios sociales son menores y el 6.7 % de encuestados, que equivale a 1 persona, consideran que el motivo es por mayor demanda de producción en el merca la indemnización en caso de demanda por despido es menor.

Figura 5 Resultados obtenido del tercer objetivo específico: Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el contrato modal por necesidad de mercado en el Perú.



Fuente: Profesionales del derecho, los mismos que laboran en instituciones y/o empresas públicas, privadas y en forma independiente.

Interpretación: Como se evidencia, las preguntas que se formularon en torno al primer objetivo fueron: Pregunta 6, Pregunta 7 y Pregunta 9.

Con relación a la pregunta 6, en la que se interrogó: ¿Ha tenido la oportunidad de resolver casos referentes a contratos modales? El 93.3 % de los encuestados, que equivale a 14 personas del número total, ha tenido la oportunidad de resolver casos referentes a contratos modales y el 6.7% de encuestados, que equivale a 1 persona, no tuvo oportunidad.

Con relación a la pregunta 7, en la que se interrogó: ¿Con qué frecuencia llegan las demandas, tomando como pretensión las contiendas causadas por el contrato modal a su despacho? El 46.7 % de los encuestados, que equivale a 7 personas del número total, consideran que son poco frecuentes las demandas por contrato modal, el 40.0 % de encuestados, que equivale a 6 personas, consideran que pocas demandas de contratos modales llegan y el 13.3% de encuestados, que equivale a 2 personas, consideran que casi nunca llegan demandas de contratos modales.

Con relación a la pregunta 9, en la que se interrogó: ¿Cree usted, que se respeta el Carácter ad solemnitatem en los contratos por necesidad de mercado? El 23.8 % de los encuestados, que equivale a 5 personas del número total, consideran que si se respeta el carácter ad solemnitatem y el 76.2 % de los encuestados, que equivalen a 16 personas, consideran que no se respeta el carácter ad solemnitatem.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

Posterior a los resultados detallados obtenidos de la ejecución de los cuestionarios dirigidos a trabajadores de instituciones públicas, privadas e independientes, es de gran importancia analizar los antes mencionados en función del marco teórico que presenta el estudio de la investigación en base a los cumplimientos de los objetivos planteados.

Al respecto, en el ámbito internacional tomado en cuenta en la presente investigación se señala, según Lugmaña (2017), en su investigación titulada “Análisis de la influencia de los contratos temporales en el mercado laboral del sector turístico de España”, concluyó que se debe acrecentar la supervisión en el centro de trabajo con personal idóneo, específicamente en el tema de duración del contrato, su tiempo de uso y el momento para el cual se emplea. Siguiendo la línea de idea antes planteada y analizando dicho resultado con las preguntas de la encuesta dirigida instituciones públicas, privadas e independientes, la pregunta que se vincula a este antecedente es:

¿Cree usted que los contratos modales favorecen a los empleadores y no a los trabajadores? Un total de 85.4% que equivalen a 35 personas del número total, considera que los contratos modales favorecen a los empleadores, un 9.8% considera que tal vez, y un 4.9% considera que no favorece a los empleadores

En relación con el ámbito nacional se señala, según Vásquez (2020), en su investigación titulada “Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018”. Se aprecia en sus resultados que, el 80% evidencian afectación por la

desnaturalización de sus contratos laborales, lo cual se observa que las empresas muchas veces contratan a su personal bajo un contrato modal; aun sabiendo que no les corresponde dicha contratación, lo que conlleva al resultado de la pregunta ¿Qué tipo de contrato de trabajo has firmado en la empresa o empresas en las que trabajas o has trabajado? Un 92.7% de los encuestados que equivalen a 30 personas del número total, ha tenido un vínculo laboral bajo un tipo de contrato modal, un 24.4% de los encuestados que equivalen a 6 personas del número total, ha tenido un vínculo laboral bajo un de contrato locación y el 31.7 % que equivalen a 5 personas, se han encontrado bajo un contrato a tiempo Indeterminado, donde se puede apreciar que en las empresas cada vez es mayor la preferencia de contratación bajo contrato modal, coincidiendo con la investigación de Vásquez; ya que, muchas veces del total de los contratos a tiempo determinado, debieron en realidad, ser indeterminados. Así tenemos que al relacionarlo con lo tipificado en el artículo 4 de LCPL; no coinciden con la investigación planteada líneas arriba, señalándose en el artículo en mención que se presume que existe un contrato a plazo indeterminado, según el concepto de contrato, llevando consigo posteriormente a una desnaturalización del contrato al no cumplir con los requisitos que por ley deben tener para poder ser utilizados.

Siguiendo con el análisis de la tesis, esta guarda relación también con la pregunta:

¿Consideras que el derecho a la estabilidad está siendo vulnerado con el uso de los contratos modales? Se aprecia que el 75.6 % de trabajadores considera la pérdida de derechos tales como la estabilidad laboral e igualdad en el trabajo.

Por otro lado, posterior a los resultados detallados obtenidos de la ejecución de los cuestionarios dirigidos a operadores a profesionales de derecho, los cuales laboran en instituciones privadas, públicas y en forma independiente, es de gran importancia analizar

los antes mencionados en función del marco teórico que presenta el estudio de la investigación en base a los cumplimientos de los objetivos planteados.

Según los resultados del trabajo, considerando la pregunta ¿Cuál de las siguientes alternativas considera, que son los motivos que tiene el empleador para contratar bajo de contratos modales? Se puede apreciar que El 66.7 % de los encuestados, considera que el motivo que impulsa al empleador a contratar bajo la modalidad de contratos modales es por la flexibilidad de poder contratar y terminar el contrato, un 26.7 % consideran que el motivo es porque los pagos de beneficios sociales son menores, y el 6.6% de encuestados, consideran que el motivo es porque la indemnización en caso de despido es menor, lo que coincide con la investigación de Vásquez (2020), donde se encontró que el 80% evidencian afectación por la desnaturalización de sus contratos laborales; lo que significa, que la investigación refleja que el empleador no teme a la norma por la flexibilidad que esta le permite al contratar; generándose con ello que pueda afectar a la estabilidad laboral en su ámbito de entrada y de salida, como se concuerda con el trabajo de Ramírez y Gonzales (2016), donde la inestabilidad engloba a la facultad del empleador a terminar el vínculo laboral sin garantía alguna para la protección de estos, coincidiendo también con el trabajo de Orrillo y Montenegro (2018) en su investigación acerca de la forma de contrato de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, estando bajo CNM, concluye en los principales resultados obtenidos que, las empresas financieras continúan contratando bajo modalidad, observando como uno de los preferentes con un 32,50% al CNM, y esto debido a su tiempo de uso y la flexibilidad que le permite contratar. Así mismo se concuerda con La investigación de Toro (2017), la cual concluyó que el tiempo en la contratación laboral; en este tipo de contratos temporales, tiene sus ventajas y desventajas, ya que mientras favorece al empleador por la flexibilidad que se da al momento que culmina

la relación laboral y los bajos costos que estos le podrían generar, desfavorece a los trabajadores por la incertidumbre que se genera por la finalización del contrato, afectando a la estabilidad laboral, coincidiendo con los resultados de la pregunta ¿Cree usted que el uso de los contrato modales puede afectar la estabilidad laboral?, donde un 40 % de las personas encuestadas, manifestaron que están de acuerdo en que afecta a la estabilidad laboral y un 40 % que considera que está parcialmente de acuerdo con ello y solo un 20% se encuentra em desacuerdo. Así también se concuerda con la legislación española; haciendo uso del derecho comparado, la cual guarda relación con los resultados de la pregunta ¿Qué tiempo considera usted, razonable que el empleador tenga para contratar bajo la figura de los contratos modales? Donde el 46.7 % de encuestados, consideran que el plazo debe ser de 1 año, el 26.7 % de encuestados, consideran que el plazo debe ser de 2 años, el 13.3% de encuestados, consideran que el plazo debe ser de 6 meses y el 13.3 % de encuestados, consideran que debe ser de 3 años a más, donde viendo ambas realidades se concuerda con el trabajo brindado por el legislador español, al colocar un plazo razonable de tiempo de uso, concordando con los resultados que anteceden, que la mayoría está de acuerdo que el plazo de 5 años, no es razonable, tal como se aprecia y concuerda con los resultados de la pregunta ¿Cree usted que la consignación del plazo de los contrato modales es un plazo razonable? Donde el 73.3 % de los encuestados, considera que no es un plazo razonable y solo el 26.7% considera que si es un plazo razonable.

CONCLUSIONES

1. Se determinó; que si bien es cierto existen circunstancias tipificadas en la ley para que se pueda utilizar los diferentes contratos modales, estas no son de

mucha utilidad; ya que, otorga demasiada flexibilidad al empleador al momento de su utilización y le permite contratar a gusto, sin la supervisión adecuada.

2. Se advierte, la poca supervisión que existe por parte del Ministerio de trabajo y SUNAFIL, lo cual hace a los contratos modales más atractivo para ser utilizado.
3. Se advierte que la causa de la desnaturalización de los Contrato modales en un porcentaje elevado es la redacción del mismo; ya que, no se logra demostrar, la causa objetiva que genera la necesidad de contratar bajo esta modalidad, no coincidiendo la realidad con lo estipulado en la causa de la contratación.
4. Respecto a la inestabilidad laboral y los contratos modales, queda en evidencia que genera inestabilidad laboral, debido a que la renovación en los contratos es mínima, por ser la actividad temporal y de fácil culminación con el simple hecho de no renovar dicho contrato, afectando ello al trabajador, quien tiene que vivir trabajando bajo la incertidumbre de poder ser despedido o no renovado en sus labores.
5. La naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las empresas que afectan el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral viene a ser el carácter temporal de este tipo de contratos, sobre la base de las necesidades de cada empresa, existe la posibilidad de contratar personal por un plazo determinado en función de la causa concreta de cada contratación.
6. Otro de los aspectos a los que esta investigación ha hecho prevalecer es que la Estabilidad Laboral sea considerado nuevamente como un derecho fundamental como así lo fue en la Constitución de 1979, ya que las empresas actuales están usando estos contratos sujetos amodalidad de una forma incorrecta, así como también sabemos que cuando termina el contrato del

trabajador, simplemente se le paga sus beneficios laborales, mas no una indemnización como ocurre cuando despiden arbitrariamente a un trabajador.

7. Como hemos podido observar de la investigación en su mayoría de los trabajadores no realizan la labor en el que ha sido contratado, lo que conlleva a una desnaturalización del contrato, por lo que al aplicarse el principio de primacía de la realidad, se basará en los hechos antes que lo que diga los documentos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Congreso de la República del Perú, la modificación de los plazos para los contratos modales, señalados en Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual debería ser un plazo razonable por el periodo de 1 año. A fin de que se pueda establecer un plazo razonable para su uso, lo cual pueda beneficiar al trabajador para poder llegar a la estabilidad laboral deseada por él y por el Estado.
2. Se recomienda la intervención de las autoridades responsables de la supervisión laboral del Ministerio de trabajo y SUNAFIL, no solo cuando el trabajador lo requiera, si no también, que pueda actuar de oficio a fin de supervisar el uso de los contratos sujetos a modalidad y con ello evitar este tipo de prácticas de contratación.
3. Si bien desde que se ha promulgado los contratos de trabajo sujetos a modalidad (1991), ha existido un incremento en las contrataciones; sin embargo, dichos contratos se viene utilizando sin tener en cuenta los principios laborales de causalidad; por lo que, urge, que el Poder legislativo a través de la comisión de trabajo, considere en su plan de trabajo, políticas

laborales que genere estabilidad laboral y se sancione drásticamente a los empleadores que suscriben contratos sin contenido causal.

4. Se recomienda hacer una evaluación de las políticas de flexibilidad laboral adoptadas por el Estado, los mismos que no deben permitir la vulneración de los derechos laborales ya que si queremos el incremento de la inversión empresarial estos deben estar alineados al respeto de los derechos reconocidos en nuestra legislación.

REFERENCIAS

- Anastas, J.W (2016). Research Design for Social Work and the Human Services. Chapter 5, Flexible Methods: Descriptive Research. New York: Columbia University Press.
- Arias Gonzales, J.L. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración. Primera edición. Arequipa – Perú : Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, F.G. (2012). El Proyecto de investigación . 6ª Edición. Caracas: Episteme.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris, Francia.
- Auer, P., & Berg, J. &. (2005). Is a stable workforce good for productivity? International Labour Review, 144-152.
- Barreiro, M. M. (2015). "La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectiva". Valencia, España.
- Barreiro, M. M. (2015). La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas. Tesis doctoral . Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Bustamante, C. (2010). I C B CABALLERO BUSTAMANTE. Obtenido de <https://www.caballeroibustamante.com.pe>.
- Carlos, O. T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol, 227- 232.
- Casación Laboral N° 19684-2016. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/456925138-Cas-N-%C2%BA-19684-2016-Lima-LA-LEY.pdf>.
- Casación Laboral N° 6759-2014. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Resolucion-6759-2014-LA-LEY.pdf>
- Casación Laboral N° 11839-2017. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/11839-2017-Lima->

[Desnaturalizaci% C3b3n-contrato-implementaci% B3n-tecnol% C3% B3gica-LA-
LEY.pdf.](#)

Casación Laboral N° 14337-2014. Obtenido de
[https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-14337-2014-TGESTIONA-
LOGISTICA-SAC-Incremento-de-Actividad-LA-LEY.pdf.](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-14337-2014-TGESTIONA-LOGISTICA-SAC-Incremento-de-Actividad-LA-LEY.pdf)

Casación Laboral N° 016765-2014. Obtenido de
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f944a6004e9244adbd3fd7407ecb92/
Resolucion_16795-2014.pdf?.](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f944a6004e9244adbd3fd7407ecb92/Resolucion_16795-2014.pdf?)

Casación Laboral N° 008723-2015. Obtenido de
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/758c0c004ccf6c85b29abeb8adeb3b40/
Resolucion_8723-2015.pdf?](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/758c0c004ccf6c85b29abeb8adeb3b40/Resolucion_8723-2015.pdf?)

Cisterna Cabrera, F. (2005). Categorización y Triangulación como proceso de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, vol. 14, núm. 1, 61 - 71. Obtenido de [https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107.](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107)

Colegio de Abogados de Lima Este. (2020). Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de [file:///C:/Users/user/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS
_E STABILIDAD.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_E%20STABILIDAD.pdf)

Douglas, K. (19 de June de 2019). Types of variables for Dissertation Data Analysis. Article: Types of variables for Dissertation Data Analysis. Obtenido de <https://statworkz.com/2013/02/27/types-of-variables-for-dissertation-data-analysis/>

England, U. o. (2012). Chapter 2: Research Design, Non-experimental designs - Correlational desings. Armidale: University of New England.

Expediente N° 00525-2010-PA/TC. Obtenido de
[https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/00525-2010-AA-LA-LEY.pdf.](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/00525-2010-AA-LA-LEY.pdf)

Expediente N° 03072-2016-PA/TC. Obtenido de
[https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/03072-2016-AA-LA-LEY.pdf.](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/03072-2016-AA-LA-LEY.pdf)

Expediente N° 03683-2012-PA/TC. Obtenido de
[https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/03683-2012-AA-LA-LEY.pdf.](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/03683-2012-AA-LA-LEY.pdf)

Fabra Zamora, J. L. (2015). *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, volumen tres. Mexico: Universidad Autónoma de México .

- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la Investigación. México: Red Tercer Milenio S.C. . Guerra, V. L. (Marzo de 2017). LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE CONTRATO Y SU INCIDENCIA EN LOS PRINCIPALES MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL ACREEDOR INSATISFECHO. Santiago , Chile.
- Jaramillo Baanante, M., & Campos Ugaz, D. (2020). La Dinámica del Mercado Laboral Peruano. Lima: Grupo de Analisis para el Desarrollo.
- Llique Ramírez, R. y. (2016). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. Revista Derecho & Sociedad, N° 46, 231.
- Lugmaña Sánchez, K. L. (2017). Análisis de la influencia de los Contratos Temporales en el Mercado Laboral del sector turístico en España. Valencia : Universitat Politecnica de Valencia.
- María Cristina Useche, W. A. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali- cuantitativos. Colombia.
- Martínez Gómez, M. d. (2020). Los efectos de las ausencias jurídicas en la contratación temporal. Trabajo de fin de Grado . España: Universitat de les Illes Balears.
- McCombes, S. (2019). Obtenido de Descriptive research: <https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/>
- Obando Blanco, R. (2017). El abuso del derecho y la buena fe. suplemento de analisis legal, 2.
- Olazabal Tellez, K. E. (2017). SUPERVISION EN EL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS trabajadores de construcción Civil, en la empresa Livit, Arequipa, 2017. Tesis. Arequipa, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- Onwuegbuzie, A. &. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. The Qualitative Report.
- Orrillo Chávez, M. y. (2018). La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017. Tesis. Cajamarca, Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

- Price, P. C.-C. (2017). Correlational Research.
- Reid, E. (2004). THE DOCTRINE OF ABUSE OF RIGHTS: Perspective from a Mixed Jurisdiction. *Electronic Journal of Comparative Law*, 35-42.
- Resolución N° 011-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, obtenido de https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Resoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20011-2022-SUNAFIL%20TFL-Primera%20Sala_LALEY.pdf
- Rodríguez García, N. (Mayo de 2020). Analisis Actual de la Contratacion Temporal en España. Trabajo de Fin de Grado. Jaén, España: Universidad de Jaén.
- Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (s.f.). DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.
- TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR. (27 de 03 de 1997).
- Tirado Sagobal, J. (2016). Guía Práctica para la elaboración de plan de tesis cuantitativo. La investigación descriptiva, correlacional y explicativa . Lima Perú.
- Toro Peinado, A. I. (2017). "Contratación Temporal en España. Evolución desde sus inicios hasta la actualidad". Jaen, España.
- Valdizón Delgado, K. M. (2015). Estudio de los Factores que conllevan a la Estabilidad Laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V. San Juan Chamelco: Universidad Rafael Landívar.
- Vásquez Tarrillo, J. M. (2020). "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL RÉGIMEN MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO EN EL PERIODO 2018". Tesis . Pimentel, Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán.

ANEXOS

ANEXO 1

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿De qué manera el plazo de los contratos modales señalados en los artículos 57, 60 y 63 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral la actual, vulnera el derecho a la Estabilidad laboral conforme estaba señalado en el artículo 48 en la Constitución Política el Perú de 1979?.	Proponer la modificación y unificación del plazo de los contratos modales señalados en los artículos 57, 60 y 63 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Presencia de relación entre el derecho a la Estabilidad Laboral en el Perú y el plazo de los contratos modales conforme corresponde en un Estado Democrático.	VI: Contratos Modales del Decreto Legislativo 728 el la legislación Peruana. VD: Inestabilidad Laboral	Finalidad de Investigación Aplicada Diseño de la Investigación Descriptiva No experimental Correlativa
	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	
	Establecer la relación existente entre los plazos de los contratos modales y la afectación a la estabilidad laboral en el Perú	La suspensión del derecho a la Estabilidad Laboral eha conllevado problemas sociales como la precarización del empleo en el Perú.	VI: Contratos Modales del Decreto Legislativo 728 el la legislación Peruana. VD: Inestabilidad Laboral.	Muestra: 41 trabajadores de instituciones publicas, privadas e independientes
Determinar la relación jurídica entre la inestabilidad laboral y el uso de los contratos modales en el Perú.	La Globalización económica en el mundo ha afectado derechos sociales como la Estabilidad Laboral en el Perú.	VI: Contratos Modales del Decreto Legislativo 728 el la legislación Peruana. VD: Inestabilidad Laboral.	Muestra: 41 profesionales del derecho que laboran en instituciones publicas, privadas e independientes	

ANEXO 2

CUESTIONARIO A TRABAJADORES

**(Cuestionario dirigido a trabajadores que laborar en instituciones públicas,
privadas y en forma independiente)**

1. Nombres y Apellidos

.....

2. DNI

.....

3. ¿Qué edad tiene en la actualidad?

- I. Entre 18-25
- II. Entre 26-35
- III. Entre 36-45
- IV. Entre 45-50
- V. Entre 50 a más

4. ¿Cuál es su nivel de estudio?

- VI. Primaria completa
- VII. Secundaria completa
- VIII. Superior incompleta
- IX. Superior completa

5. ¿Desde qué edad trabajas?

.....

6. ¿Empresa en la que trabaja actualmente?

.....

7. ¿En cuántas empresas has trabajado hasta el día de hoy?

- I. 1-3
- II. 4-8
- III. 9 a más

8. ¿En cuántas de las empresas que has trabajado has firmado contrato de trabajo?

- I. 1-3
- II. 4-8

III. 9 a más

9. ¿Qué tipo de contrato de trabajo has firmado en la empresa o empresas en las que trabajas o has trabajado?

- I. Contrato indeterminado
- II. Contrato modal (temporal)
- III. Contrato de Locación
- IV. Otros

10. ¿Considera que las capacitaciones en la empresa son importantes?

- I. Si
- II. No

11. ¿Respecto a nivel de remuneraciones dentro de la empresa, los trabajadores estables?

- I. Ganan más que los contratados bajo contratos modales
- II. Ganan igual que los contratados bajo contratos modales
- III. Ganan menos que los contratados bajo contratos modales

12. ¿Sabes lo que es un contrato temporal o contrato modal?

- I. Si
- II. No

13. ¿Qué tipo de contrato temporal o modal has firmado?

- I. Contrato por inicio o lanzamiento de una actividad
- II. Contrato por necesidad de mercado
- III. Contrato por reconversión empresarial
- IV. Contrato ocasional
- V. Contrato de suplencia
- VI. Contrato de emergencia
- VII. Contrato de obra determinada o servicio específico
- VIII. Contrato intermitente
- IX. Contrato de temporada
- X. Régimen de exportación de productos no tradicionales
- XI. Otros servicios sujetos a modalidad

14. ¿Por qué dejaste de trabajar en la empresa o empresas donde trabajas?

- I. Renuncia
- II. Termino de contrato
- III. Despido
- IV. Periodo de prueba
- V. Otros

15. ¿Aspira usted a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente?

- I. Si
- II. No

16. ¿Cuál de los factores cree usted que lo ayudaría a convertirse en un trabajador estable en la empresa en la cual labora?

- I. El capacitarse constantemente
- II. Afiliarse al sindicato
- III. Impresionar al empleador con su rendimiento
- IV. Que intervenga el Ministerio de Trabajo
- V. NA

17. ¿Cómo se siente en la empresa donde labora actualmente, con respecto a su continuidad laboral?

- I. Futuro incierto
- II. Miedo al despido
- III. No trabajo a gusto
- IV. TA

18. ¿Consideras que el derecho a la estabilidad está siendo vulnerado con el uso de los contratos modales?

- I. Si
- II. No
- III. Tal vez

19. ¿Consideras que los contratos temporales deben ser regulados?

- I. Si
- II. No
- III. Tal vez

20. ¿Consideras que los contratos modales favorecen a los empleadores y no a los trabajadores?

- I. Si
- II. No
- III. Tal vez

ANEXO 3

CUESTIONARIO PROFESIONAL DE DERECHO

**(Cuestionario dirigido a profesionales de derecho que laborar en instituciones
públicas, privadas y en forma independiente)**

1. Profesión;
.....
2. Nombres y Apellidos
.....
3. DNI
.....
4. Cargo que desempeña en la actualidad
.....
5. Tiempo desempeñando en el cargo
.....
6. Durante sus años de ejercicio ¿Ha tenido la oportunidad de resolver casos referentes a contratos modales?
 - I. Tuve la oportunidad
 - II. No tuve la oportunidad
7. ¿Con que frecuencia llegan las demandas, tomando como pretensión las contiendas causadas por el contrato modal a su despacho?
 - I. Mucho
 - II. Poco
 - III. Casi nunca
8. ¿Cree usted que el uso de los contratos modales por parte de las empresas puedan afectar la estabilidad laboral?
 - IV. De acuerdo
 - V. Parcialmente de acuerdo

VI. Desacuerdo

9. ¿Cree usted que se respeta el Carácter ad solemnitatem en los contratos modales?

IV. Si

V. No

10. ¿Cree usted que la consignación del plazo de los contratos modales tienen un plazo razonable?

V. Si

VI. No

11. ¿Cree usted que el legislador debería tomar acciones más drásticas a través de las normas, para una mejor supervisión por parte del Ministerio de Trabajo a las empresas que opten por utilizar en forma incorrecta los contratos modales?

III. De acuerdo

IV. Parcialmente de acuerdo

V. Desacuerdo

12. ¿Considera usted como fraude, si una empresa es encontrada con la mitad de su número total de trabajadores contratada bajo el contrato modal y la otra mitad como trabajadores permanentes?

IV. De acuerdo

V. Parcialmente de acuerdo

VI. Desacuerdo

13. ¿Qué tiempo considera usted, razonable que el empleador tenga para contratar bajo figura de los contratos modales?

III. 6 meses

IV. 1 año

V. 2 años

VI. 3 años a mas

14. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera que son los motivos que tiene el empleador para contratar bajo la modalidad de contratos modales?

XII. Por flexibilidad de poder contratar y terminar contratos

XIII. Porque la indemnización en caso de demanda por despido es menor

- XIV. Porque los pagos de beneficios sociales son menores
- XV. Por no permitir que los trabajadores puedan ser permanentes

15. ¿Considera usted que los contratos modales son considerados por las empresas como regla general, desplazando a segundo plano al contrato indeterminado?

- VI. De acuerdo
- VII. Parcialmente de acuerdo
- VIII. Desacuerdo

16. ¿En base a su experiencia en que porcentaje se ha ganado los casos a favor del trabajador cuando se ha visto afectado bajo los contratos modales?

- III. Siempre
- IV. Casi siempre
- V. Nunca