



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA CONTRATACIÓN MODAL FRENTE AL EJERCICIO DEL
DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Liz Mirella Mallqui Cruzado

Asesor:

Mg. César Augusto Plasencia Robles

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

A mis padres, por ser las personas que me acompañaron durante todo mi trayecto estudiantil, a mi tío por velar de mí durante este arduo camino para convertirme en una profesional, a todos ellos porque siempre fueron el pilar fundamental en el transcurso de mi formación académica, orientándome, guiándome y alentándome a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mis padres, por haberme forjado en base a valores y principios, y ello demuestra la persona que soy en la actualidad; siendo que muchos de mis logros se los debo a ustedes, porque fueron y serán la fuente de mi motivación e inspiración.

A mi estimado asesor César Augusto Plasencia Robles, por el apoyo incondicional en la realización de la tesis, dado que fue el guía y orientador para la realización de la investigación.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.1.1. Antecedentes.....	12
1.1.2. Justificación	15
1.1.3. Limitaciones	16
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	17
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	17
1.4. Hipótesis	17
1.4.1. <i>Hipótesis general</i>	17
1.4.2. <i>Hipótesis específicas</i>	18
1.5. Marco teórico	18
1.5.1. <i>CONTRATOS MODALES O DE PLAZO FIJO</i>	18
1.5.2. <i>DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL</i>	27
1.6 Definición de términos básicos.....	34
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	35
2.1. Tipo de investigación	35
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	36
2.2.1. <i>Población</i>	36
2.2.2. <i>Muestra</i>	36
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	38
2.3.1. <i>Técnicas de recolección de datos</i>	38
2.3.2. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	39
2.3.3. <i>Métodos y procedimientos de análisis de datos</i>	40
2.4. Procedimiento	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS	42
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Datos entrevistados	43
Tabla 2.	Sentencias analizadas	44
Tabla 3.	Legislación comparada.....	45
Tabla 4.	Entrevistas a expertos	45
Tabla 5.	Análisis de sentencia	53
Tabla 6.	Análisis de sentencia	54
Tabla 7.	Análisis de sentencia	55
Tabla 8.	Análisis de sentencia	56
Tabla 9.	Análisis de sentencia	57
Tabla 10.	Análisis de sentencia	58
Tabla 11.	Entrevistas a expertos	60
Tabla 12.	Legislación comparada.....	64
Tabla 13.	Legislación comparada.....	64
Tabla 14.	Legislación comparada.....	66
Tabla 15.	Legislación comparada.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	37
Figura 2	69

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objeto determinar cuál es la repercusión de la contratación sujeta a una modalidad frente al ejercicio del derecho de libertad sindical de trabajadores inmersos en el marco del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dado que muchas veces los trabajadores modales ven trabas cuando intentan afiliarse o constituir un sindicato; lo cual, se ve más reflejado en los contratos modales que en los contratos a tiempo indeterminado. En ese sentido, se realizó un análisis doctrinario de las instituciones jurídicas involucradas en el tema de estudio, siendo esto reflejado en el marco teórico. Por otro lado, se estudió sentencias relevantes de la contratación modal, así como entrevistas a docentes, funcionarios y/o expertos en Derecho Laboral, recabando las opiniones sobre la repercusión de dichos contratos frente al ejercicio de la libertad sindical. Por lo expuesto, los estudios realizados nos arrojan resultados importantes, y que, a pesar de las limitaciones de información, se llega a la conclusión que en la contratación modal los empleadores estarían vulnerando el libre ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores; de ello, muchos autores discrepan sobre la efectividad de los contratos modales, ya que varios consideran que sí vulneraría derechos constitucionales como la Libertad Sindical; pero otros, consideran que es un mecanismo idóneo para solventar la economía empresarial.

Palabras clave: Derechos colectivos, libertad sindical, derecho sindical, contratos modales, límites de los contratos temporales.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation is to determine what is the impact of hiring subject to a modality against the exercise of the right to freedom of association of workers immersed in the framework of the TUO of Legislative Decree No. 728, Labor Productivity and Competitiveness Law, given that modal workers often find obstacles when they try to join or form a union; which is more reflected in modal contracts than in indefinite-term contracts. In this sense, a doctrinal analysis of the legal institutions involved in the subject of study was carried out, this being reflected in the theoretical framework. On the other hand, relevant judgments of modal hiring were studied, as well as interviews with teachers, officials and / or experts in Labor Law, gathering opinions on the impact of said contracts in relation to the exercise of freedom of association. Due to the above, the studies carried out give us important results, and that despite the limitations of information, it is concluded that in the contracting modality the employers would be violating the free exercise of the freedom of association of the workers; Of this, many authors disagree on the effectiveness of modal contracts, since several consider that if it violates constitutional rights such as Freedom of Association; but others consider that it is an ideal mechanism to solve the business economy.

Keywords: Collective rights, freedom of association, union law, modal contracts, limits of temporary contracts.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El derecho de Libertad Sindical se encuentra enmarcado dentro de los derechos sociales y económicos; dicho derecho está reconocido tanto a nivel nacional como internacional; siendo así, un Derecho Humano de Segunda Generación que se encuentra dentro de los valores principales de la OIT. A su vez, se encuentra en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU en el Art. 8 inciso a) y c) donde establece que, los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: “(...) a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales (...); c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática (...); así también se encuentra a nivel nacional en el artículo 28.1 de la Constitución Política del Perú, establece: “El Estado reconoce de los derechos de sindicación (...) 1. Garantiza la Libertad Sindical (...)”; y en el Decreto Supremo N° 011-92-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo D. S. N° 010-2003-TR. Por lo expuesto, el derecho a la libertad sindical según Sanguinetti (2007), “No solo posee una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, a través de la cual se protege tanto la autonomía sindical; esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente, sin injerencias o actos extremos que lo afecten (p.49)”. Por otro lado, Estudio Caballero Bustamante (2005), define a la libertad sindical como “El derecho de los trabajadores

y empleadores a fundar sindicatos, afiliarse, no afiliarse, así como desafiliarse de los mismos de acuerdo a su libre decisión (p.15)”. Atendiéndose así, a la libertad sindical como un derecho para la protección y defensa de los derechos socioeconómicos de los que forman el sindicato. Por otro lado, en el Perú existen diversas formas o modalidades de contratación, siendo las más usadas en los últimos años los contratos modales; dichos contratos modales se encuentran regulados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley De Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR. De lo expuesto, los tipos de contrato que aborda el presente trabajo de investigación se encuentran en los Arts. 54, 55 y 56 de la LPCL. Saldaña (2016) define a los contratos modales como, “los contratos que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (p.46-47)”. La problemática versa en torno a los contratos modales, que por su esencia son a plazo determinado, los cuales pueden ser renovados o no; es ahí donde deviene el problema cuando los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación deciden afiliarse o constituir un sindicato; de ello, los empleadores deciden ya no contratar a un trabajador sujeto a esta modalidad de contratación, ello deviene justamente porque están constituyendo una organización sindical o afiliándose a un sindicato que tiene la empresa; es en esos casos donde se estaría afectando su ejercicio del derecho de libertad sindical. Esto a raíz que los empleadores dejan pasar unos meses para no seguir contratado a dichos trabajadores y al dejar pasar este tiempo quieren dar a entender que no estarían vulnerando el ejercicio del derecho de libertad sindical que

gozan todos los trabajadores, tal como se evidencia en la Casación N° 8544-2017 Lima (30 de Enero de 2018) en el cual se estableció que el trabajador no puede alegar que se ha producido un despido nulo por afiliarse a un sindicato si no logra acreditar objetivamente el nexo causal entre ambos hechos; siendo en estos casos vulnerado su derecho constitucional de libertad sindical por los actos del empleador. Asimismo, según información estadística del INEI y el Ministerio de Trabajo, entre los años 1990 y 2000, a la vez que se incrementaba el uso de contratos a plazo fijo, la tasa de afiliación sindical se redujo drásticamente en Lima Metropolitana, pasando de 22 a 3 por ciento. De ello, a nivel nacional, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) existen 16 millones 511 mil trabajadoras/es al año 2017. Siendo que la población empleada el 61,8% (2 millones 664 mil 300 personas) tiene un contrato a plazo fijo, y el 29,5% (1 millón 263 mil 400) tiene un contrato indefinido. Por lo tanto, la justificación versa en que en el Perú, se reconoce a la libertad sindical como un derecho constitucional que funciona como un mecanismo para poder ejercer sus derechos socio-económicos; pero, a raíz de la contratación de trabajadores sujetos a una modalidad se ha afectado a las organizaciones sindicales, debilitando así, su poder de convocatoria y de representatividad debido a la disminución del número de afiliados, dando lugar al aumento de contratación modal y haciendo que este derecho se vea afectado cuando el empleador coacciona para que mantengan su puesto de trabajo el no afiliarse o constituir un sindicato; es por ello, que se debe garantizar dicho derecho, con el fin de avalar su libre ejercicio de libertad sindical y así proteger o hacer prevalecer sus derechos que ostentan colectivamente. Todo ello, se sustenta también en los antecedentes que se encontró, en los cuales se evidencia diversos estudios donde se pudo contemplar que, el ejercicio de la libertad sindical podría verse limitado por el

exceso de contratación modal, y que solo velarían por los intereses económicos de la empresa, y no la de los trabajadores. Por último, en la presente investigación se pretenden abordar los problemas que genera la mala práctica de la contratación sujeto a modalidad; lo que da lugar a la vulneración de un derecho constitucional como es la libertad sindical, generando así una limitación a este derecho por parte de los empleadores al imponer o limitar que se afilien o constituyan un sindicato, con el fin de mantener su puesto laboral. Por lo antes expuesto, se hace necesario realizar el presente estudio de investigación respecto al problema, de qué manera los contratos modales repercuten en el ejercicio del derecho de libertad sindical de trabajadores del régimen privado en el Perú, de ello surgen los siguientes cuestionamientos: ¿cómo es reconocida la autotutela del derecho colectivo? ¿cuál es la protección que brinda el ejercicio del derecho de libertad sindical, y qué acciones pueden usar los trabajadores bajo contrato modales para proteger su ejercicio de libertad sindical? Asimismo, el estudio de la presente investigación desarrollará un marco teórico, el cual estará dividido acorde a las variables de estudio; en primer lugar, se iniciará con los contratos modales y se fragmentará de manera específica cada tipo de contrato; por otro lado, se desarrollará la segunda variable, respecto al ejercicio de la libertad sindical, sus alcances, funciones de los sindicatos, entre otros. Todo ello, se explicará y detallará en el acápite de marco teórico.

1.1.1. Antecedentes

Del material bibliográfico revisado se encontraron algunos trabajos que guardan relación con alguna de las variables de la presente investigación. Los trabajos encontrados son los siguientes:

Internacionales

Tintin (2016), realizó la investigación de *análisis del proceso de sindicalización en los trabajadores y trabajadoras de las flores en la sabana de Bogotá caso Untraflores y Sintraflexport (2001-2016)*, con el objetivo de analizar las estrategias de obstaculización empresarial que se presenta en el proceso de formación y funcionamiento de los Sindicatos Untraflores y Sintraflexport, de los resultados obtenidos el más resaltante es que los miembros del sindicato y el sindicato como sujeto colectivo son desacreditados por parte de los empresarios, con el fin de crear una mala imagen de ellos, evitar su afiliación a un sindicato o les amenazan que no serán contratados en otras empresas. Llegando así a la conclusión que no solo existen estrategias por parte de los empresarios, sino que, existen otros actores que también manejan estrategias para obstaculizar la creación y funcionamiento de sindicatos, lo cual aporta a la investigación, dado que se establece que los empresarios utilizan estrategias con el fin de coaccionar para que no se afilien a sindicatos

Por otro lado, Batista (2016), realizó el estudio de investigación respecto a *el contrato fijo discontinuo en España* y estableció como objetivo hacer un análisis de la evolución normativa y la naturaleza del contrato para examinar las dos modalidades que se dan en el mismo: contratos fijos periódicos y fijos discontinuos. Comparando el objeto en cada uno de ellos, es decir, las actividades que van a realizar los trabajadores fijos discontinuos; llegando así a la conclusión que los contratos fijos y temporales; que, si bien consideran muy importante a la contratación temporal, en especial al intermitente en casos de pesca, establece que debería tener dicha modalidad

una regulación especial, porque su naturaleza es diferente a los demás contratos temporales, lo cual aporta a la investigación que los contratos temporales deben tener una mayor protección, con el fin de que los empleadores no vulneren derechos colectivos como el de libertad sindical.

Asimismo, Zanzo (2010), realizó la investigación respecto de la *libertad sindical en la relación laboral: ¿el trabajador contra el empresario? En Chile*, estableció como objetivo analizar su evolución y desarrollo jurisprudencial, y cómo fue que se implementó dicho derecho en la legislación nacional, y como debe ser resguardado por las leyes, a fin de encontrar en su articulado el reconocimiento de la libertad sindical, su contenido y tutela efectiva por parte del Estado. Llegando así a la conclusión que, pese al reconocimiento normativo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales del trabajador y, en especial, de la libertad sindical, el ordenamiento jurídico, hasta ahora no ha significado la vigencia efectiva de la misma. También, con la jurisprudencia judicial se deja en evidencia la falta de conocimiento y de compromiso de la parte empresarial con los derechos colectivos de los trabajadores; de ello esta investigación aporta a la presente, dado que establece que la libertad sindical es un derecho reconocido a nivel nacional y que debe velarse por el respeto y protección de los empleadores, en este caso los más vulnerables los trabajadores modales.

Nacionales

Saldaña (2016), en su investigación *sobre efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú*, estableció como objetivo establecer cuáles son los efectos que la contratación

laboral a plazo determinado ha generado en las organizaciones sindicales en el Perú; de los resultados obtenidos es que muchos trabajan eventualmente en empresas con el fin de adquirir una estabilidad, pero son pocos los que continúan laborando con el pasar de los años, llegando así a la conclusión que el mercado laboral del trabajador eventual o precario, es consecuencia de la aplicación de una normatividad laboral flexibilizadora, que desaparece la estabilidad en el empleo; y que debilita a las organizaciones sindicales, lo cual aporta a la investigación en cuanto se establece que al ser las normas flexibilizadoras debilita la protección de derechos de los trabajadores, en este caso los sujetos contratados modalmente.

1.1.2. Justificación

La justificación legal del trabajo de investigación, es que se enfocará en estudiar los contratos modales vinculado con el derecho de libertad sindical en el ámbito privado; dado que, se evidencia un amplio contenido de estudio respecto a esta materia, pero existen pocos estudios donde se indique que sucede con los trabajadores contratados bajo una modalidad laboral que deciden constituir o afiliarse a un sindicato, generando así una afectación a su interés de los trabajadores para ejercer acciones sindicales por las represalias de los empleadores; viéndose así, vulnerado uno de sus derechos laborales que ostenta; tal y como es, el ejercicio del derecho de libertad sindical que se encuentra reconocido a nivel nacional e internacional.

La justificación teórica versa en que el estudio será muy útil tanto para el campo académico como jurídico; porque el análisis va a incidir en el estudio de

los contratos modales y el impacto que ha generado en los derechos colectivos del trabajo, específicamente en el ejercicio del derecho de libertad sindical en el país; enriqueciendo los estudios doctrinarios y aportando nuevos conocimientos que se generaran como resultado del trabajo de investigación. Brindando así, un enfoque novedoso para seguir investigando y mejorando los Derechos Laborales que de por sí son reconocidos, pero, podrían verse limitados por las actuaciones empresariales.

La justificación metodológica, a través de las estrategias metodológicas empleadas garantiza la validez de la investigación de ambas variables, lo cual puede ser usada en futuras investigaciones y será el inicio para encontrar soluciones ante los casos de trabajadores sujetos a una modalidad que ven vulnerado su ejercicio al derecho de libertad sindical. Por lo tanto, se busca que el trabajo sirva como material para ser usado en seminarios o cursos, orientado en el derecho colectivo del trabajo.

1.1.3. Limitaciones

La principal limitación que se tuvo en la realización de la investigación, es sobre la escasa información de las variables investigadas. Pero esta se reforzó con la obtención de la información en bibliotecas virtuales, así como páginas de revistas indexadas para obtener la información, la cual, se abocó en beneficio de la investigación.

Asimismo, se tuvo como limitación el no acceso a expedientes de esta materia, dado que al ser una problemática muy amplia y que pocos judicializan

por causa de probanza o amedrantamiento, no se cuenta con casuística actualizada para sustentar la problemática.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera los contratos modales repercuten en el ejercicio del derecho de libertad sindical de trabajadores inmersos en el marco del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Explicar de qué manera los contratos modales repercuten en el ejercicio del derecho de libertad sindical de trabajadores inmersos en el marco del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la autotutela del derecho colectivo de trabajo frente al ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito privado.
- Evaluar la protección que brinda el derecho de libertad sindical a los trabajadores contratados bajo una modalidad, al afiliarse a una organización sindical.
- Determinar qué acciones pueden usar los trabajadores sujetos a una modalidad para proteger su ejercicio del derecho de libertad sindical.
- Analizar legislación comparada que regule la contratación modal, con el fin de determinar cuál es el ámbito de protección frente al ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito nacional, así como internacional.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Los contratos modales repercuten de manera ineficaz frente al ejercicio del Derecho de Libertad Sindical de los trabajadores inmersos en el marco del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al constituir o afiliarse a un sindicato.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La contratación de trabajadores sujetos a modalidad del régimen privado, sí repercute en el ejercicio del derecho constitucional de libertad sindical, puesto que su contratación excesiva disminuye la afiliación a un sindicato con el fin de velar su intereses morales, sociales y económicos.
- Los contratos modales, sí repercuten en el ejercicio del derecho de libertad sindical porque limita la autotutela colectiva que ostentan los trabajadores sujetos a una modalidad que se afilian a un sindicato; dado que, los empleadores limitan a los trabajadores su libre ejercicio del derecho de libertad sindical para ejercer la defensa de sus intereses laborales.

1.5. Marco teórico

1.5.1. CONTRATOS MODALES O DE PLAZO FIJO

1.5.1.1. Tipos de contratos

1. Contratos de naturaleza temporal

1.1. Naturaleza jurídica

Soto (2014) demostró que, son aquellos que se cumplen por situaciones especiales presentadas en el que hacer empresarial; resultando conveniente la contratación de personal temporal, con el fin de complementar las labores de trabajadores estables que no son

suficientes para satisfacer las exigencias de un mayor trabajo en un momento específico y circunstancial. Y que, de no contar con esta mano de obra temporal, se podría desatender esta oportunidad presentada a la empresa.

1.2. Clases

1.2.1. Contrato por inicio o incremento de actividad

Aparicio, F. (s.f.). explicó que todo inicio de una nueva actividad requerirá, esencialmente de mano de obra, a menos que se trate de servicios asegurados únicamente por terceros, en cuyo caso se estaría frente a otras modalidades contractuales.

Por otro lado, para Gomes (1996), ha demostrado que una cosa es el “inicio de la actividad” y otra diferente, el “inicio de una nueva actividad”. La primera está asociada a inicio puro y simple de una actividad empresarial. La segunda, a las mutaciones, ampliaciones, etc. de actividades a fines o no a giro del negocio.

Así mismo, Haro (2013), dice que este contrato se da cuando:

“Los empleadores trabajadores pueden celebrar un contrato teniendo como motivo el inicio de una nueva actividad, entendiéndose esta como al inicio de la actividad productiva o como la instalación o apertura de nuevos establecimientos. La duración de estos contratos no puede exceder de 3 años. (pág. 103)”

1.2.2. Contrato por necesidad de mercado

Esta contratación, surge para atender incrementos en la producción de la empresa ocasionados por variaciones sustanciales de demanda en el mercado laboral, así sean estas labores ordinarias que son parte de la actividad normal de la empresa y que no puedan ser satisfechas con el personal permanente.

Para Haro (2013), exteriorizó que se celebran con el propósito de atender incrementos imprevistos y coyunturales de producción, suscitados por el aumento de demanda en el mercado. Esta contratación puede renovarse conforme sean las necesidades, no pudiendo exceder los 5 años.

1.2.3. Contrato de reconversión empresarial o industrial

Haro (2013), establece que “son aquellos que se celebran teniendo como causa la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas por la empresa”. (pág. 208).

Asimismo, Arce (2006), indica que el contrato de reconversión tiene dos causas, la estructural y la de tipo tecnológico, la primera ve con los cambios en la organización del trabajo o diseño del puesto de trabajo. La segunda, implica un cambio de los equipos técnicos de la producción productiva con el fin de modernizarlos.

También se puede considerar las variaciones de tecnológicas de los sistemas de producción, ya sea en métodos y procedimientos administrativos. No pueden exceder estos contratos el plazo de 2 años.

2. Contratos de naturaleza accidental

2.1. Naturaleza jurídica

Para Gomes (1996), señaló que son contratos de duración corta (6 meses), si la labor que se realizará es imprevisible, o por tiempo determinado, o si la labor a ejecutar está vinculada con el periodo de la ausencia del trabajador, siendo característica esencial la prestación laboral provisoria, respondiendo siempre a situaciones accidentales presentadas a la mano de obra habitual de la empresa.

2.2. Clases

2.2.1. Contrato ocasional

Trillo (2009), considera que “este contrato es considerado para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo; pero resulta difícil determinar en qué momento una actividad transitoria es distinta de la habitual”. (pág. 67). Siendo así, que; por otro lado, Gomes (1996), ha demostrado que este contrato es ocasional, el cual no puede ser habitual y solo puede provenir de un accidente.

2.2.2. Contrato de suplencia

Alzaga (2018), demostró que estos contratos surgen con el objetivo que el contratado reemplace a un trabajador estable de la

empresa, y que su vínculo laboral está suspendido por causa justificada prevista en la legislación.

También De las Casas (s.f.), establece que:

Se da sin que sea necesaria la ausencia del trabajador, en esta contratación se da cuando dentro de la estructura de la empresa un trabajador, poseedor de un puesto estable es desplazado dentro de la misma empresa para ejecutar labores diferentes a las habituales, generando así un vacío del puesto de trabajo que debe ser reemplazado.

(pág. 341)

2.2.3. Contrato de emergencia

Castillo, Abal & Diaz (2004), considera que “son aquellos que se presentan para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Se trata del desarrollo de labores que se presentan por razones súbitas, inopinadas, imprevisibles, e irresistibles, que resultan necesarias para enfrentar el infortunio presentado.” (pág. 434)

3. Contratos de obra o servicio

3.1. Naturaleza jurídica

Caamaño (2008), precisa que “son celebrados para ejecutar una labor, previamente establecida, en un tiempo determinado o indeterminado, o para ejecutar una labor rigurosamente especificada,

que su duración será en relación con la terminación del encargo.”
(pág. 454)

Por lo expuesto, se puede decir que, son contratos diseñados por el empleador que gozan de poder de dirección, y se encuentran sometidos a tiempo y resultado según el caso.

3.2. Clases

3.2.1. Contrato de obra determinada o servicio específico

Para Gomes (1996), ha manifestado que esta contratación se exterioriza cuando un trabajador, que porta conocimientos técnicos, científicos, artísticos, otros, se compromete con el empleador para realizar un trabajo concreto, el cual debe ser especificado en el contrato y deberá estar vinculado con los conocimientos que le son propios.

De esta manera, por la naturaleza de estos contratos, su desarrollo se puede efectuar dentro de las instalaciones de la empresa, y a su vez también se podría ejecutar en un lugar diferente.

3.2.2. Contrato intermitente

Esta modalidad de contratación se realiza con el fin de cubrir necesidades o actividades propias de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas.

De ello, Gomes (1996), ha manifestado que la intermitencia debe ser resultado de la naturaleza de la actividad

principal del empleador, y a su vez por la imposibilidad que tendría de ocupar en forma permanente al trabajador.

Asimismo, Haro (2013) establece que los contratos intermitentes son:

Aquellos que se celebran para cubrir necesidades de la empresa, que siendo discontinuas son permanentes, estos contratos se efectúan con el mismo trabajador y por diferentes lapsos. Esta forma debe consignar en el contrato primigenio, el que operará automáticamente sin necesidad de celebrarse otro nuevo contrato, siendo su duración la que resulte necesaria sin excederse de los 5 años (p. 106).

3.2.3. Contrato temporal

Castillo & Tovalino (2012), ha ostentado que estos contratos, tienen como objetivo atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, pudiendo solo cumplirse en determinadas épocas del año, a su vez, estarían sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo según la naturaleza de la actividad productiva. Esta contratación se da en función a las estaciones anuales.

1.5.1.2.Elementos del contrato

Los elementos del contrato de trabajo según Toyama (2008) son:

a) Prestación personal de servicio

Se da cuando el trabajo es personalísimo – *intuitio personae*- no pudiendo ser delegada a un tercero.

b) Remuneración

Es la obligación del empleador de dar al trabajador una contraprestación, por su actividad que pone a su disposición.

c) Subordinación

Se da por la existencia de un vínculo laboral, siendo exteriorizado en cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, uniforme, existencia de documentos que demuestren el vínculo laboral, otros.

1.5.1.3. Caracteres del contrato

a) Subordinación

Para Cabanellas citado por Gomes (2000), dice que:

La subordinación es el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. (p. 241)

Por lo tanto, el trabajador asalariado debe subordinar su voluntad al empleador con el fin de proteger legalmente su trabajo; la subordinación nace por la existencia del contrato de trabajo. Gómez (2014), ha confirmado que esta subordinación marca el dominio o frontera del derecho del trabajo. Asimismo, el empleador, una vez ejecutada la labor del trabajador, controlará su cumplimiento y verificará su resultado.

b) La exclusividad

Castillo & Tovalino (2012), ha demostrado que en la exclusividad el trabajador renuncia a su independencia de entender el trabajo aprendido en algún centro de formación de cualquier nivel, o con ocasión de un autoconocimiento, formación profesional continua, etc.; dado que, este elemento esencial del contrato se coloca a disposición exclusiva del empleador mientras dure la jornada de trabajo; así mismo, no puede tomar el tiempo de la jornada para realizar labores por cuenta propia o para terceros.

c) La permanencia o estabilidad

Castillo & Tovalino, (2012), ha señalado que la permanencia en el trabajo es una tarea importante y fundamental de Derecho del Trabajo, así como un elemento vital del contrato de trabajo; tanto es así que, dentro del acervo jurisdiccional, los procesos de reposición al trabajo eran no solo los juicios más frecuentes, sino lo más importantes, activando así, la producción de la jurisprudencia como fuente del derecho que resulta igualmente fundamental para la permanencia y el robustecimiento de nuestras instituciones judiciales.

d) La profesionalidad

Cabanellas citado por Gómez (2007), ha expresado que entiende por profesión en el empleo, la facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad, en cambio, es la condición inherente al trabajador en cuanto presta servicios propios de sus facultades u oficios. Continúa señalando el mismo autor que generalmente se habla de actividad profesional como sinónimo de prestación que el trabajador debe al patrono.

La justificación de la calificación de la profesionalidad en el trabajo, según Estudio Caballero Bustamante (2005), “determina el hecho de que, en función de ella, se pretende remunerar adecuadamente al trabajador de acuerdo a su calificación profesional y, así, auspiciar la superación individual de este en su puesto de empleo y dentro del mercado de trabajo. “(pág. 87)

1.5.1.4. Contratación temporal y derechos laborales

Pasco (2012), estableció que, en la regulación de los contratos modales existen aspectos que garantizan los derechos básicos de los trabajadores, por un lado, el respeto al principio de igualdad y no discriminación, a su vez, frente a la extinción del contrato por causas diversas a las contempladas en sus estipulaciones.

De ello, existe una cuestión gravitante frente a la disfuncionalidad entre el contrato y la realidad, por el uso impropio de contratos, ya que tienen una finalidad, requisitos y características específicas.

1.5.2. DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

1.5.2.1. Naturaleza jurídica

La libertad sindical según Ermida (2012), no es solo un derecho humano, sino que es una condición o prerequisite para ejercer otros derechos. Se podría decir que es “un derecho para tener derechos”, ósea que es generador o creador de otros derechos.

Entonces, este derecho vendría a ser un instrumento de desigualdad compensatoria o de igualdad que permite constituir un poder o defensa frente al empleador.

1.5.2.2. Libertad sindical

Para García (2013), establece que “la libertad sindical es la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.” (pág. 234)

De lo señalado, se puede decir que, este derecho laboral debe ser considerado como una manifestación de los trabajadores frente a la libertad de asociarse o de elegir un sindicato, con el cual podrán gozar de derechos de participación de manera conjunta frente a la protección de sus derechos e intereses socioeconómicos.

Por otro lado, Ermidia Uriarte citado por Toyama y Merzthal (s.f.). implanta que:

La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerrequisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es «un derecho para tener derechos», un derecho generador o creador de otros derechos. (p. 5)

Entonces, se establece que el ejercicio del derecho de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores para sindicalizarse sin autorización previa, y con el fin de proteger, promover, fomentar y defender sus derechos e intereses, pudiendo mejorar su bienestar social, económico y moral.

Asimismo, Toyama & Merzthal (s.f.), dice que la libertad sindical es el derecho que tienen todos los trabajadores para constituir o afiliarse a organizaciones que estimen convenientes, así como desafiarse de las mismas.

1.5.2.3. Alcances de la libertad sindical

Ermida (2012), muestra que la *autotutela* o *tutela colectiva* fue la primera en el tiempo y que dio origen al derecho de trabajo durante el desarrollo de la sobreexplotación obrera que provocó la Revolución Industrial. De ello, los trabajadores se agruparon para oponer fuerza frente al poder económico del empleador (sindicato), presionando en conjunto (huelga) y acordando colectivamente la mejora de las condiciones de trabajo (negociación colectiva).

Asimismo, se dice que genera una *heterotutela* que no viene a ser otra cosa que la protección dispensada por el Estado, a través de sus tres poderes. Ello con el fin de legislar, vigilar y garantizar su rápida ampliación.

1.5.2.4. Vulneración del derecho de libertad sindical

En la actualidad se evidencia que el empleador utiliza una serie de medidas indirectas con el fin de transgredir derechos, pero en los últimos años los ha realizado de una manera más directa.

Toyama & Merzthal (s.f.), manifiestan que, muchas de las conductas ya han sido erradicadas, pero los cambios en la sociedad y en relaciones laborales actuales, han generado que el empleador encuentre nuevas formas para evitar que trabajadores sindicalizados ejerzan sus derechos sindicales, a su vez buscan maneras de evitar nuevas afiliaciones o provocar desafiliaciones.

De lo expuesto, se puede indicar que existen manifestaciones por parte del empleador que podrían vulnerar la libertad sindical de los trabajadores, pudiendo estar dirigidas a afectar el libre ejercicio de la libertad sindical individual como colectiva.

1.5.2.5. El sindicato

El sindicato no tiene una definición única, dado que muchos autores no se ponen de acuerdo en cuanto a su definición, pero muchos recurren a la definición establecida en el Convenio 87 de la OIT, en su artículo 10 establece que es toda organización de trabajadores como empleadores que tengan como objetivo fomentar y defender intereses de los trabajadores como empleadores.

De esta forma, Chacalla (2015) establece que, el sindicato es una asociación de personas físicas o jurídicas que ejercen alguna actividad profesional o económica para defender o promover sus intereses.

1.5.2.6. Clases de sindicato

Los sindicatos pueden conformarse por las siguientes cinco formas según Valera (2016):

- a. Como sindicato de empresa,** es formado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios a un mismo empleador. formado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b. Como sindicato de actividad,** es formado por trabajadores de diversas profesiones, especialidades o oficios de dos o más empresas de la misma rama de actividad.
- c. Como sindicato de gremio,** es formado por trabajadores de diversas empresas que realizan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d. Como sindicato de oficios varios,** es formado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en diversas empresas o de actividades distintas, porque en un lugar, provincia o región no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

- e. Como sindicato de empleadores**, se necesita un mínimo de cinco de la misma actividad, e igual número de sindicatos para una constituir una federación, así como de federaciones para una confederación.

1.5.2.7.Fuentes de la libertad sindical

Como fuentes de la libertad sindical se tiene a las siguientes:

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos (10.12.48):** La libertad sindical está reconocida en la mencionada Declaración Universal en el Artículo 23, inciso 4: indica que: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”*.

Ello quiere decir que, tanto a nivel internacional es reconocido dicho derecho colectivo, por ende, debe tener una debida protección y fiel cumplimiento por los estados.

- b. Pacto Interamericano de Derechos Económicos, sociales y Culturales (16.12.66)**

El pacto mencionado establece en su Artículo 8, lo que se comprometieron los países que suscribieron dicho pacto, el cual fue realizar, tal y como prescribe el mencionado artículo, el cual dice lo siguiente:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para*

promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones internacionales o a afiliarse a las mismas;*
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; (...)*”

Adoptándose así, que todos los países que ratificaron dicho pacto están comprometidos a promover y proteger dicho derecho sindical de los empleados, y no vulnerarlos. Siendo este derecho reconocido en Perú, se debe efectuar una correcta fiscalización con el fin de velar por el fiel cumplimiento del mencionado derecho.

c. Convenios de la OIT ratificados por el Perú:

El Perú ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT, el cual establece que el estado se compromete, el cual en el convenio 87 en su artículo 11 (1948) dice que:

“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Por otro lado, El convenio 98 en su artículo 1 (1949), establece que:

“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

De lo expuesto, se puede apreciar en el Perú los convenios, por lo que se encuentra obligado a velar por el debido ejercicio y protección de la libertad sindical, ello con el fin de que ninguna persona menoscabe

dicho derecho. Cabe indicar que la libertad sindical puede ser exigible aun cuando los países no hayan ratificado dichos convenios.

d. La constitución política del Perú

El Perú reconoce el derecho de libertad sindical en la Constitución Política del Perú (1993), en el artículo 28, inciso 1, el cual establece que:

“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical. (...)”

De ello, se puede indicar que el Estado garantiza la libertad sindical, pero a pesar de lo establecido, el Estado no precisa de qué manera, medida o con que mecanismos se garantizara dicho objetivo y así llegar a la protección.

1.6 Definición de términos básicos

- a) **Derecho colectivo:** Según Cabanellas citado por Arévalo (2017), el derecho Colectivo del trabajo es el que tiene por sujetos a un grupo de trabajadores y de patronos, sujetos a condiciones de solidaridad que proviene por prestar un trabajo, a su vez, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales fijando reglas comunes para la actuación conjunta de defensa de sus derechos e intereses.
- b) **Libertad sindical:** Baltera (2016), viene a ser la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejerciendo acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo debiendo sujetarse a ley y a estatutos que ellos mismos dan.

- c) **Sindicato:** Varela (2016), son asociaciones de trabajadores o empleadores que tienen como objetivo defender los intereses profesionales y económicos de los asociados.
- d) **Derechos del trabajo:** Según Neves Citado por Landa (2014), regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Según el propósito

Básica – descriptiva, porque tiene como objetivo mejorar y/o incrementar los conocimientos de los contratos modales, y frente a la libertad sindical, basada en hechos observados.

Según Tam, Vera y Oliveros (2008), tiene como objetivo mejorar el conocimiento existente o que ha sido investigado anteriormente, con el fin de obtener resultados que beneficien a la comunidad. Así mismo, el trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo dado que se analizó datos recolectados de estudios previos y se evaluó el desarrollo natural de los sucesos. Y descriptiva, porque se observará y estudiará los comportamientos frente a los contratos modales.

Según el diseño de la investigación

No experimental transversal, porque el investigador solo observará los fenómenos en su estado natural para luego analizarlos.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

- Abogados expertos en derecho laboral y constitucional.
- Abogados expertos en derecho laboral que ejerzan funciones en entidades públicas, como SUNAFIL, Gerencia Regional De Trabajo y Promoción de Empleo del Ministerio del Trabajo y Promoción de empleo - MTPE.
- Abogados docentes universitarios en materia laboral.
- Juez laboral peruano y funcionario judicial de Argentina.
- Organizaciones sindicales y/o dirigentes sindicales.
- Expediente N° 8544-2017 LIMA.
- Expediente N° 01411-2014-PA/TC LA LIBERTAD
- Expediente N° 1125-2012-PA/TC PIURA
- Expediente N° 04484-2015-PA/TC CALLAO
- Expediente N° 19348-2015-PA/TC LIMA
- Expediente: N° 12816-2015-PA/TC LIMA

2.2.2. Muestra

La presente muestra es de tipo no probabilística, porque la presente investigación de los contratos modales es difícil de obtener una muestra específica, y estos tipos de muestra serán tomados en base a los criterios del investigador.

Figura 1

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS DE SELECCIÓN
Funcionario de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE.	02	Se realizó en función a la experiencia de la materia, y la cercanía que tienen frente a los casos de protección de derechos laborales.
Funcionario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL	05	Se realizó en base a la experiencia y conocimiento, respecto a los trabajadores del régimen privado y su función de fiscalización frente a los empleadores que intentan limitar sus derechos.
Abogados que ejercen docencia universitaria en materia laboral.	02	En función al conocimiento respecto a las variables de estudio, y el aporte respecto a sus opiniones de acuerdo al tema investigado.
Abogados especialistas en materia laboral, derecho laboral y derecho colectivo.	07	En función a su experiencia y cercanía que pueden tener respecto a casos que se les hayan presentado en su ejercicio profesional.
Juez, especialista en Derecho laboral peruano y funcionario judicial de Argentina.	03	Se realizó en función a su experiencia y cercanía en temas laborales, así como sus diversos estudios en derecho laboral sustancial y colectivo.
Organizaciones sindicales y/o dirigentes sindicales.	05	Se realizó en función a su amplio conocimiento respecto a esta modalidad de contratación y trato directo con los trabajadores, así como empleadores.
- Expediente N° 8544-2017 LIMA. - Expediente N° 01411-2014-PA/TC LA LIBERTAD - Expediente N° 1125-2012-PA/TC PIURA	06	Porque en base al tiempo establecido de la investigación, está dentro del criterio de antigüedad que tiene la presente investigación.

- Expediente N° 04484-2015-PA/TC CALLAO - Expediente N° 19348-2015-PA/TC LIMA - Expediente: N° 12816-2015-PA/TC LIMA		
--	--	--

Los criterios de selección que se tomaron en cuenta, es en base a la problemática que es materia de investigación; los cuales serán medidos acorde a las entrevistas, sentencias u otros. Al ser una investigación no probabilística, se toma en cuenta a los expertos en materia laboral, específicamente los que están en contacto directo con el problema investigado; por otro lado, se debe tomar en cuenta los casos más relevantes a la materia con una antigüedad no mayor de diez años, dado que la investigación deber ser lo más acertada posible. Logrando así delimitar adecuadamente la población que nos servirá como muestra.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas de recolección de datos

- ❖ **Análisis documental:** Esta técnica se realiza con la finalidad de recolectar información a nivel nacional como internacional de libros, revistas científicas, artículos que tengan relación con la línea de investigación y a las variables que se desarrollaran. Se cumplirá en función de los objetivos, ya que son meramente teóricos.
- ❖ **Fichaje:** Esta técnica se realiza con el fin de codificar, recolectar y analizar cuáles son los criterios doctrinarios de diversos autores nacionales como extranjeros, respecto de las variables de estudio.

- ❖ **Estudio de Sentencias:** Se realiza con el objeto de recolectar y analizar criterios doctrinales y jurisprudenciales de los organismos encargados de emitir resoluciones judiciales de índole laboral en relación a las variables de estudio.
- ❖ **Entrevista:** se realiza con el fin de obtener opiniones fundadas en su experiencia laboral, y la cercanía con los casos derivados de las variables de estudio; asimismo, sus opiniones fundadas en la misma doctrina como jurisprudencia, pero todo desde una perspectiva pragmática de cada uno de los especialistas de la materia.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

- ❖ **Fichas bibliográficas:** Con ese instrumento se obtendrá un análisis de lo investigado y estudiado por autores del tema que desarrolla la presente investigación. Siendo usado el instrumento de manera textual y de resumen.
 - ❖ **Guía de análisis de sentencias:** Con este instrumento se permitirá analizar los casos existentes respecto a los contratos modales en el régimen privado del Perú, y su repercusión frente al ejercicio del derecho de libertad sindical.
 - ❖ **Guía de entrevista:** Con el presente instrumento se podrá recolectar de manera idónea las opiniones emitidas por los especialistas seleccionados, en relación al tema de investigación. Se debe precisar que se realizó tres guías de entrevistas por criterios del investigador; así mismo, las guías de entrevistas han sido debidamente validadas por juicio de expertos.
 - ❖ **Guía de análisis de legislación comparada:** Mediante este instrumento se podrá obtener información organizada y sintetizada de las diversas legislaciones internacionales en contraste con la legislación peruana.
- **Procesamiento de la información:**

Una vez recolectada toda la información, las entrevistas se desarrollarán en un cuadro, en el cual se indicará cuáles fueron los puntos de vista de cada entrevistado, y sus opiniones respecto al tema de investigación. Por otro lado, respecto al análisis de sentencias se detallarán en cuadros, señalando con precisión los datos en general, la situación jurídica relevante, el fallo y las conclusiones que se llegaría del resultado del análisis. Y respecto a la legislación comparada se procesará la información obtenida mediante un cuadro comparativo, en cual se indicará las principales semejanzas y diferencias, contexto, espacio y tiempo de las legislaciones que se comparará.

2.3.3. Métodos y procedimientos de análisis de datos

- ❖ **Método de análisis y síntesis:** Se utilizará este método con la finalidad de analizar la naturaleza, función o implicancias de las figuras de manera separada en ambas variables, para posteriormente desarrollar el tema de investigación y la correlación de variables de manera conjunta y así poder determinar su contenido.
- ❖ **Método inductivo y deductivo:** Mediante este método se llevará a cabo las entrevistas a los especialistas seleccionados, dado que permitirá abordar el tema de la entrevista de una manera adecuada y organizada con la finalidad de recolectar la mayor información relevante posible del especialista.
- ❖ **Método exegetico:** El presente método permitirá interpretar y analizar la Ley De Productividad Y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Legislativo N° 728, específicamente los Arts. 54, 55 y 56, el cual regula los contratos modales. Así también el artículo 28.1 de la Constitución Política del Perú, que regula el derecho de libertad sindical.

- ❖ **Método sistemático:** Este método permitirá analizar y determinar el alcance de las dos variables objeto de la presente investigación, todo ello en función al contexto jurisprudencial y doctrinal al que pertenecen.
- ❖ **Método hermenéutico:** Este método permitirá precisar, comprender o interpretar el objetivo de la norma jurídica estudiada, respecto de la regulación nacional e internacional de la regulación de los contratos modales y la repercusión del derecho de libertad sindical.
- ❖ **Método sociológico:** El presente método permitirá medir la eficiencia de las normas en la sociedad, también estudiar las instituciones jurídicas expresadas en el derecho objetivo, a partir del análisis del hecho social o momento en que se originó la norma. Ello con el fin de encontrar las conclusiones respecto a los contratos modales y la repercusión de la libertad sindical de los trabajadores.

➤ **Aspectos éticos:**

La presente investigación se realizó respetando todos los principios éticos a fin de obtener resultados confiables, respetando las normativas y/o reglas que resguardan todo trabajo de investigación; así como los derechos de autor, utilización del manual APA para poder citar correctamente. Es preciso indicar que este trabajo se encuentra libre de plagio.

Así mismo, para la obtención de los instrumentos se realizó respetando las debidas formalidades para obtener las entrevistas, así como acceso a información pertinente para la obtención de la información respecto al tema investigado.

2.4. Procedimiento

El procedimiento para dar inicio a la presente investigación, se desarrolló en primer lugar con las entrevistas, contactándose de manera directa e indirecta a través de llamadas y

correos electrónicos con abogados que ejercen docencia universitaria en materia de derecho laboral, abogados expertos en derecho laboral, dirigentes y/o organizaciones sindicales, a quienes se les formuló las interrogantes contenidas en el cuestionario de preguntas, luego se procedió a tabular los resultados en un gráfico de barras, todo esto teniendo en cuenta los criterios del punto anterior y finalmente realizar el análisis correspondiente. Respecto a los funcionarios, tanto la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo – GTPE, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y abogados expertos en derecho laboral se contactó mediante correo electrónico y/o llamada telefónica, enviando el formato de entrevista correspondiente para su revisión, posteriormente el experto confirmó la fecha y la hora para realizar la entrevista, y finalmente se grabó la entrevista y a la vez fue llenado los formatos de preguntas, se realizó la reproducción y/o lectura de manera escrita en las tablas, las cuales a su vez fueron analizadas. En lo referente al análisis documental, se consultó la bibliografía relevante, tanto a nivel nacional como internacional, de manera específica la normativa que regula las variables de estudio; lo cual permitió tener un panorama claro respecto a la repercusión de los contratos modales frente al ejercicio del derecho de libertad sindical. La obtención de dicha información se realizó a través de bibliotecas universitarias, repositorios, así como de libros, revistas y tesis virtuales extraídas de las fuentes de información como Redalyc, Dialnet, Google académico, Scielo y Ebsco.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se exteriorizarán los resultados del proceso de investigación en torno a los objetivos específicos, para la cual se empleó la guía de análisis de entrevista, siendo aplicado a 24 especialistas en materia de derecho laboral, guía de análisis de sentencias a través de la cual

se analizó 06 sentencias emitidas el Tribunal Constitucional y la Corte suprema; también guía de análisis de legislación comparada.

Tabla 1. Datos entrevistados

DATOS	DESCRIPCIÓN
ROBINSON GUSTAVO VICUÑA GONZÁLES	-Abogado y Docente de Derecho Laboral en la Universidad Privada del Norte. -Estudio Jurídico G. Vicuña & Abogados
JORGE FELIPE DE LA ROSA GONZALES OTOYA	-Abogado y Docente de Derecho Laboral en la Universidad Privada del Norte. -Socio Fundador del Estudio Villarán y de La Rosa, Colina, Castillo S.A.C.
OSCAR HUMBERTO MORENO RUBIÑOS	Intendente Regional de la Intendencia Regional de La Libertad de SUNAFIL
JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ VIERA	-Sub gerente de Prevención y Solución de Conflictos – Gerencia Regional De Trabajo y Promoción de Empleo -Docente de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Privada del Norte– Trujillo.
FRANCO RODRIGUEZ DIESTRA	Abogado de la Sub gerencia de Prevención y Solución de Conflictos – Gerencia Regional De Trabajo y Promoción de Empleo
HERNAN MURGAS SOLORZANO	Abogado especialista en Derecho Laboral del área de resolución de SUNAFIL.
FREDDY SOLANO GONZALEZ	Abogado especialista en Derecho Laboral del área de resolución de SUNAFIL.
RUBI GUTIERREZ CACEDA	Abogada especialista en Derecho Laboral del área administrativa de SUNAFIL
WENDY CHACALLA ROMERO	Abogada especialista en Derecho Laboral del área administrativa de SUNAFIL
DIEGO MARTIN SILVA LEON	Abogado especialista en Derecho Laboral
EDWIN ANTONIO LEON DAVILA	Abogado del área legal laboral del Estudio Jurídico Zegarra & Asociados de Trujillo

JHORDAN F. MENDEZ GOMEZ	Abogado del área legal laboral del Estudio Jurídico Zegarra & Asociados de Trujillo
ENRIQUE SALAZAR CONCEPCION	Abogado del área legal laboral y socio fundador del Estudio Salazar & Asociados SCRL
MARIA ESTELA ALIAGA VIZA	Abogada especialista en Derecho Laboral
ROSA CARRANZA P.	Abogada especialista en Derecho Laboral
MARIA MARGARITA ROMERO MORALES	Abogada especialista en Derecho Laboral
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Juez Superior Titular de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.
GASTON LÓPEZ ARGONZ	-Secretario Judicial de Argentina -Docente Universidad de Buenos aires – UBA
JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU	Socio en Estudio Jurídico Vinatea & Toyama
JOSÉ CASTAÑEDA ESPEJO	Dirigente sindical de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
CARLOS ENRIQUE ROSALES ASMAT	Secretario de defensa de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
JUAN TORRES CHINCHAY	Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores de la Libertad (CUT-LL)
LUIS BARTOLO GUEVARA	Vice-Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores de la Libertad (CUT-LL)
CARLOS FINA FLOR RODRIGUEZ	Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP-RLL)

Tabla 2. Sentencias analizadas

EXPEDIENTE	DATOS
N° 8544-2017 LIMA.	FECHA DE EMISIÓN: 25-09-2017 DEMANDANTE: Raúl Alizande Poma Infanzón
N° 01411-2014-PA/TC LIBERTAD	LA FECHA DE EMISIÓN: 09-12-2015 DEMANDANTE: Sneyder César Iparraguirre Domínguez
N° 1125-2012-PA/TC PIURA	FECHA DE EMISIÓN: 07-01-2013 DEMANDANTE: Arturo Zapata Avendaño

N° 04484-2015-PA/TC CALLAO	FECHA DE EMISIÓN: 15-11-2017 DEMANDANTE: Juan Manuel Rojas Alzamora
N° 19348-2015-PA/TC LIMA	FECHA DE EMISIÓN: 14-06-2017 DEMANDANTE: Freddy Martín Pacheco Urbina
N° 12816-2015-PA/TC LIMA	FECHA DE EMISIÓN: 08-04-2016 DEMANDANTE: Empresa América Móvil Perú S.A.C.

Tabla 3. Legislación comparada

PAÍS	DESCRIPCIÓN
España	Constitución Española, artículo 28.1 Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) artículo 4 y 15
Argentina	Constitución de la Nación Argentina, artículo 14 Ley n° 20.744 - Texto ordenado por decreto 390/1976, Ley de Contrato de Trabajo
Chile	Código del trabajo, artículo 290 al 292
Costa Rica	código laboral, artículo 363 y 26

Objetivo específico 1: Analizar la autotutela del derecho colectivo de trabajo frente al ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito privado.

Tabla 4. Entrevistas a expertos

ENTREVISTADOS	ASPECTOS RELEVANTES
---------------	---------------------

ROBINSON GUSTAVO VICUÑA
GONZÁLES

El trabajador contratado a plazo fijo tiene cierto temor en afiliarse, no va a adoptar acciones confrontacionales por el temor a la no renovación de su contrato; y tercero porque no se garantiza la solidez del sindicato o trabajadores temporales. Debe defender sus derechos el trabajador con el fin de mejorar sus condiciones laborales

JORGE FELIPE DE LA ROSA
GONZALES OTOYA

Los trabajadores tienen un fundado temor de sindicalizarse, en la creencia que serían despedidos o no sujetos a renovación de sus contratos. La organización sindical, vía la negociación colectiva va a solicitar incrementos de remuneraciones, mejoras salariales y otros beneficios, que, en circunstancias indicadas, no tendría por qué otorgarles.

OSCAR HUMBERTO MORENO
RUBIÑOS

El trabajador prefiere no “arriesgar” con una afiliación o promoción en la constitución de una organización sindical; sobre todo estableciendo que los empleadores no ven con buenos ojos a existencia de organizaciones sindicales. Ello debilita las organizaciones sindicales, porque limita el libre ejercicio de libertad sindical.

JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ
VIERA

Existe cierta desconfianza de estos trabajadores contratados a plazo determinado en incorporarse a un sindicato en el ejercicio de la libertad sindical positiva, por temor a que no sean renovados. Los empleadores desconocen que es mejor conversar con un grupo representativo de trabajadores y llegar a acuerdos que beneficien a ambos (negociación colectiva), que conversar con la totalidad de estos.

FRANCO RODRIGUEZ DIESTRA

Los contratos modales permiten al empleador observar la conformación de un sindicato en su empresa y si está conformado por trabajadores a tiempo determinado, pues ya no les volvería a contratar y ese es un riesgo para el trabajador que limita su ejercicio de libertad sindical, pero estos pueden actuar frente al empleador con el fin de llegar a un acuerdo con el fin de velar por sus intereses, fortaleciéndose y presionando al empleador para la obtención de mejores beneficios.

HERNAN MURGAS SOLORZANO

Los trabajadores contratados a plazo fijo no suelen afiliarse por temor a que no se les renueve su contrato y en otros casos por coacción por parte de su empleador. Los empleadores ven al sindicato como un problema para la conducción de su empresa y no son capaces de convivir en coordinación constante.

FREDDY SOLANO GONZALEZ

Al contratar sujeto a condición, muchas veces limita el accionar de los trabajadores de no poder afiliarse a un sindicato, o participar de la negociación colectiva. Se debería verificar la causa objetiva de la contratación.

RUBI GUTIERREZ CACEDA

Todos tenemos derecho a la libertad sindical, pero en un contrato determinado influye de manera subjetiva en el empleador para la renovación del contrato del trabajador, por considerar que si integra una organización sindical es para provocar problemas y tratar de perjudicar a la empresa. El empleador tiene la idea errada de considerar al trabajador como una persona que quiere perjudicar a su empresa por ende lo relaciona como una persona conflictiva y si tiene las herramientas conferidos por ley, los utiliza para evitar problemas.

WENDY CHACALLA ROMERO

El trabajador goza de la libertad de ejercer sus derechos laborales sin temor a represalias por parte del empleador, caso contrario respecto de los trabajadores que han sido contratados bajo un contrato a plazo determinado, pues es muy probable que, si este ejerce el derecho a la libertad sindical, ya no vuelva a ser contratado posteriormente. De ello, se otorgaron a los trabajadores, los derechos fundamentales de las relaciones colectivas de la libertad sindical.

DIEGO MARTIN SILVA LEON

Todos los trabajadores tienen el derecho constitucional a sindicalizarse, y con este tipo de contrato el trabajador se ve limitado y el trabajador no realiza reclamo alguno. El empleador debe actuar de manera transparente y con ética, respetando todos los derechos que ostentan los trabajadores, ya sean a tiempo determinado o indeterminado.

EDWIN ANTONIO LEON DAVILA

Al contratar personas que deciden conformar el sindicato de trabajadores, esto beneficia el incremento de protección a sus derechos laborales; ya que, existen muchas empresas que solo les importa el crecimiento empresarial y no les importa los derechos laborales de sus trabajadores, ni están dispuestos a llegar acuerdos con ellos con el fin de lo limitar su derecho.

JHORDAN F. MENDEZ GOMEZ

Contratar trabajadores de forma temporal o determinada es una forma de contratación que se encuentra dentro del marco de la ley, y cualquier incidencia negativa tendrá que ser probada dentro del marco de un proceso ante la autoridad administrativa o judicial que corresponda. La ley y la forma de contratación le permite y le da libertad en su contratación. La empresa se ve afectada económicamente, ya que un sindicato genera mayores beneficios laborales.

ENRIQUE SALAZAR
CONCEPCION

La condición modal a (plazo fijo) condiciona la continuidad del vínculo laboral cuya renovación limita al trabajador de ejercer su libertad sindical en aras de evitar una presunta represalia por culpa de su empleador. Este tipo de cuestiones son vistos como un debilitamiento en sus activos lo que le habilita ilegalmente a pretender excluir del ámbito cualquier indicio de fuerza sindical.

MARIA ESTELA ALIAGA VIZA

Los trabajadores sujetos a esta modalidad, no se sindicalizan por la temporalidad de sus contratos lo cual limitaría su accionar para defender su derecho frente al empleador. El intento o afiliación de estos trabajadores, la empresa se ve afectada económicamente, ya que un sindicato genera mayores beneficios laborales.

ROSA CARRANZA P.

Todo trabajador tiene derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses, para una mejora continua dentro de una entidad. (para que no se tome como una explotación del hombre por el hombre). No respetan los derechos colectivos de estos trabajadores. El empleador no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales. Y al afiliarse los trabajadores, los empleadores realizan actos en contra de los mismos con el fin de limitar su libertad de sindicalizarse.

MARIA MARGARITA ROMERO
MORALES

Este tipo de contratación limita el derecho a la sindicalización como derecho constitucional reconocido. El empleador realiza actos en contra de los trabajadores. No se debe promover actos que vayan contra la constitución como el de la libertad sindical que debe ser resguardado, y los trabajadores tienen derecho a hacerlos respetar.

JAVIER ARTURO REYES
GUERRA

Se afectaría el derecho a la libertad sindical, ya que en principio se estaría limitando en el tiempo el ejercicio de derechos sindicales (esencialmente positivos). Si la contratación a plazo determinado fuera regular (conforme a ley), no se afectaría por ese hecho ya que igual tiene derecho a ejercer su libertad sindical mientras dure su contratación laboral. No afiliarse a un sindicato o no constituir un sindicato es parte de la libertad sindical positiva; ahora bien, en el caso de trabajadores sujetos a contratos modales, la extensión o duración del contrato y la posibilidad de la renovación del contrato o de un nuevo contrato o de poder acceder a la empresa como trabajador permanente es lo que limita el ejercicio de su derecho a la libertad sindical positiva, ya que no quieren exponerse o mostrarse ante el empleador como trabajadores problemáticos, entendiendo que para el empleador un trabajador que se afilia a un sindicato lo que busca es reclamar derechos laborales, de allí que prefieran evitar tal comportamiento laboral-sindical, y así no afectar su continuidad laboral.

GASTON LÓPEZ ARGONZ

El empleo no solo otorga seguridad económica al trabajador, sino que también le permite proyectar su formación profesional, que lo hace una persona más especializada y, por tanto, con mayores capacidades de enfrentar las exigencias del llamado “mercado laboral”. Si bien es cierto que, la contratación modal, desincentiva la participación de los trabajadores en el ámbito colectivo, ello no implica una “vulneración” a la libertad sindical. Nada impide que estas personas se afilien al sindicato (de actividad o de empresa) o que participen en las medidas de acción directa contra su empleador.

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU

Los contratos a plazo fijo son usados por las empresas, uno por la incertidumbre política, económica y dos por la estabilidad laboral que hay en el país. Un trabajador a plazo determinado no se afilia al sindicato, ya que teme que no le renueven el contrato; por lo tanto, tampoco realiza ningún acto directo con el fin de velar por sus intereses o hacer prevalecer un derecho. Por lo tanto, los trabajadores sienten temor de ser despedidos, o la no renovación, ya que un sindicalizado la empresa lo ve como un problemático.

- Los resultados de las entrevistas a los docentes universitarios, funcionarios públicos y expertos en la materia laboral son unánimes, dado que consideran que el trabajador sujeto a una modalidad tiene el mismo poder de actuar frente a los actos que realiza el empleador con el fin de limitar un derecho, el cual puede actuar de manera individual para hacerlo respetar. Respecto a la pregunta número uno de la guía de preguntas n° 1, dado que establecen que la contratación modal repercute de manera ineficaz frente al ejercicio del derecho de libertad sindical, específicamente por el temor a represalias como vendría a ser el más usado el despido o la no renovación de contrato. Asimismo, concuerdan que la empresa busca velar sus intereses económicos, y que la fundación de sindicatos limita sus ganancias, ya que implica mayores gastos para la empresa. Por otro lado, los entrevistados Dr. Oscar Moreno, Dr. Hernán Murgas y Dr. Fredy Solano indican que no se vulneraría el derecho; dado que la ley no prohíbe que constituyan o se afilien a un sindicato los trabajadores que se encuentran frente a una contratación modal. Pero los demás establecen que, sí se vulneraría por que los empleadores no respetan dichos derechos que son reconocidos incluso internacionalmente, los cuales deben tomarse como práctica para actuar

acorde a derecho; y que a su vez se vería vulnerado por la no renovación de sus contratos, lo cual vendría a ser una limitante para que los trabajadores “renuncien” a su libre ejercicio del derecho de libertad sindical. Con ello pues se estaría limitando la autotutela que gozan los trabajadores para defender sus intereses de manera directa frente al empleador.

Objetivo específico 2: Evaluar la protección que brinda el derecho de libertad sindical a los trabajadores contratados bajo una modalidad, al afiliarse a una organización sindical.

Tabla 5. Análisis de sentencia

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N° 8544-2017 LIMA • MAGISTRADOS: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo. • FECHA DE EMISIÓN: 25-09-2017 • DEMANDANTE: Raúl Alizande Poma Infanzón • MATERIA: Recurso de casación 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
SUMILLA DE HECHOS	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
<p>El demandante, Raúl Alizande Poma Infanzón (contrato determinado), interpuso recurso de casación, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, Compañía Universal Textil S.A., sobre reposición por despido nulo.</p> <p>El demandante alega que su despido se efectuó como un acto de represalia, en mérito a su condición de afiliado activo del Sindicato de Trabajadores de la demandada, estando a que esta efectuó despidos masivos contra trabajadores sindicalizados, al haberse iniciado el Tracto Directo referido al pliego de reclamos del periodo dos mil seis y dos mil siete.</p>	<p>Los magistrados hicieron un análisis, estableciendo la relación del Art. 29 inc. A, en el cual se advierte que no corre medio probatorio que acredite que la demandada incurrió en conductas hostiles, consideradas como actos de represalia, ante la presentación de demanda del actor, que diera lugar a su cese laboral, el diecinueve de mayo de dos mil siete, es decir, no existe nexo causal entre estos hechos.</p> <p>Por lo expuesto, no habiéndose acreditado que el cese del actor se efectuó por las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponde declarar infundada la causal denunciada.</p>
<p>FALLO: Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Raúl Alizande Poma Infanzón; en consecuencia: NO CASARON la Sentencia de Vista.</p>	
CONCLUSIONES:	
<p>La Sala Suprema, analizó el presente caso, para determinar si el trabajador a plazo determinado está sujeto a las causales de despido nulo del Art. 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, llegando a establecer que para indicar que el despido se realizó violentando el derecho de libertad sindical, es preciso acreditar el nexo causal entre el despido y la afiliación al sindicato, dado que si no se prueba este nexo, no se estaría vulnerando este derecho de libertad sindical protegido constitucionalmente.</p> <p>Por lo tanto, dicha sentencia coadyuva al presente estudio de investigación, en base al primero, segundo objetivo y subsiguientes, dado que analizan al derecho colectivo de trabajo (afiliarse a un sindicato) frente al derecho de libertad sindical, estableciendo que para acreditar dicha vulneración en cuanto a los trabajadores modales debe acreditarse el nexo causal; entonces, establece la protección que brinda dicho derecho sin ello no podría probarse y resultaría insuficiente para demandar, tal y como se aprecia en la presente casación.</p>	

Tabla 6. Análisis de sentencia

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N° 01411-2014-PA/TC LA LIBERTAD • MAGISTRADOS: Urviola Hani, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Espinosa Saldaña Barrera • FECHA DE EMISIÓN: 09-12-2015 • DEMANDANTE: Sneyder César Iparraguirre Domínguez • MATERIA: Demanda de amparo 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
<p>El recurrente, interpuso demanda de amparo constitucional, por considerar que vulneración su derecho de sindicalización (libertad sindical) al ser rotado mediante Memorándum 532-2011-SEDALIB S.A.- 43000-SGRH, de fecha 2 de agosto de 2011 de su lugar habitual de trabajo de Trujillo a Salaverry, con el fin de que no ejerza libremente sus funciones dentro de la organización sindical.</p> <p>El Quinto Juzgado Especializado Civil de Trujillo, con fecha 27 de diciembre de 2011, declaró infundada la demanda tras considerar que la rotación del demandante a la agencia de Salaverry no le impide cumplir las funciones, y que subsecuentemente no afecta el derecho de sindicalización y el de libertad sindical.</p>	<p>El Tribunal consideró que la emplazada no ha demostrado que se haya decidido rotar al demandante por razones objetivas como las necesidades del servicio, tal como se aduce, por cuanto no se adjunta documentación que compruebe una situación real de necesidad de la institución de rotar al recurrente a otra agencia. Dicho con otras palabras, que haya sido imprescindible o urgente recolocarlo en otra agencia, pese a que ostentaba un cargo dirigencial en Sutesalib.</p> <p>De ello, concluyen que la rotación del demandante se basó en su condición de dirigente sindical, y que, por ende, se ha vulnerado el derecho a la sindicalización previsto en el artículo 28 de la Constitución, específicamente el inciso 1 sobre la libertad sindical.</p>
<p>FALLO: Declarar FUNDADA la demanda al haberse acreditado la vulneración al derecho a la sindicalización y libertad sindical, y NULO el Memorándum 532-2011-SEDALIB S.A.- 43000-SGRH. ORDENA se repongan las cosas al estado anterior a la violación del derecho alegado, y dispone la rotación de don Sneyder César Iparraguirre Domínguez al puesto que ejercía y al lugar de trabajo donde venía laborando antes de la emisión del Memorándum 532-2011.</p>	
CONCLUSIONES:	
<p>El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, toda vez que considera que la rotación del puesto de trabajo por querer realizar actos propios da la libertad sindical, son actos de hostigamiento y vulneración del mencionado derecho, el cual se encuentra reconocido Constitucionalmente, y que así sean trabajadores determinados o indeterminados, debe velarse por su protección para que con actos como el antes analizado no limiten o vulneren.</p>	

Tabla 7. Análisis de sentencia

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N° 1125-2012-PA/TC PIURA • MAGISTRADOS: Beaumont Callirgos, Mesía • Ramírez y Eto Cruz. • FECHA DE EMISIÓN: 07-01-2013 • DEMANDANTE: Arturo Zapata Avendaño • MATERIA: Recurso de agravio constitucional 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
<p>El recurrente interpuso demanda de amparo contra Mamut Perú S.A.C., solicitando se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto; y que sea repuesto en el cargo que venía ocupando. Sostiene que laboró para la sociedad demandada desde el 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de marzo de 2011, mediante la suscripción de contratos de trabajo por inicio de actividad.</p> <p>Luego, fue despedido arbitrariamente como represalia por haber participado en la constitución del sindicato, él y otros dirigentes sindicales, manifiesta que se han vulnerado sus derechos constitucionales a la libertad sindical y al trabajo.</p> <p>De ello, el Cuarto juzgado especializado en la Civil de Piura, declara infundada la demanda.</p>	<p>El Tribunal considera que la libertad sindical se define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28.º de la Constitución.</p> <p>Asimismo, el TC advirtió que del contrato de trabajo no establece la causa objetiva determinante de la contratación del demandante, es decir no justifica de forma precisa y clara que actividad de la sociedad se habría iniciado para que justifique la contratación temporal.</p>
<p>FALLO: Declarar FUNDADA la demanda, por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; NULO el despido arbitrario de que ha sido víctima el demandante a la vez ORDENAR a Mamut Perú S.A.C. que cumpla con reincorporar a don Arturo Zapata Avendaño como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel.</p>	
CONCLUSIONES:	
<p>El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, ya que considera que la libertad sindical es un derecho que debe velarse y protegerse no solo en la contratación a tiempo indeterminado, sino también en la contratación a tiempo determinado, Por lo que si bien en el caso en concreto se ordenó se le reponga como trabajador a tiempo indeterminado por haberse desnaturalizado el contrato, la vulneración de dicho derecho se realizó cuando cumplía las funciones sujeto a modalidad. Por lo que se ve la mala práctica por parte del empleador al despedir a su trabajador por realizar actos sindicales, como la constitución de un sindicato.</p>	

Tabla 8. Análisis de sentencia

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N° 04484-2015-PA/TC CALLAO • MAGISTRADOS: Miranda Canales, Ledesma Narváez, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa • FECHA DE EMISIÓN: 15-11-2017 • DEMANDANTE: Juan Manuel Rojas Alzamora • MATERIA: Recurso de agravio constitucional 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
<p>El recurrente interpuso demanda de amparo contra Calsa Perú S.A.C., solicita que se le reincorpore en el puesto de operario en el área de producción y se le abonen de las remuneraciones dejadas de percibir. Sostiene que laboró para la demandada desde el 5 de agosto de 2008 hasta el 30 de setiembre de 2010, mediante contrato de trabajo por incremento de actividad.</p> <p>Sostiene que su contrato modal no cumplió con consignar la causa objetiva de contratación, y se ha utilizado en forma fraudulenta para encubrir una relación laboral a plazo indeterminado. Refiere que su despido es consecuencia de su incorporación al sindicato de trabajadores de la empresa demandada.</p> <p>De ello, el Primer juzgado Civil del Callao, declara infundada la demanda. A su vez la Sala revisora confirmó la sentencia de primer a instancia.</p>	<p>El Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. Por lo tanto, al no haberse justificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado.</p> <p>Respecto a lo alegado por el recurrente que su despido incausado es consecuencia de su incorporación al sindicato de trabajadores de la empresa demandada, se advierte que continuó trabajando incluso después de que la sociedad emplazada tomara conocimiento de su inclusión en el sindicato, por lo que no puede concluirse que su cese haya sido originado por causa de su afiliación sindical. Por tanto, no se ha acreditado fehacientemente la vulneración del derecho a la libertad sindical alegado por el actor.</p>
<p>FALLO: Declarar FUNDADA la demanda por la afectación del derecho al trabajo; en consecuencia, NULO el despido y ORDENAR a Calsa Perú S.A.C. reponga a don Juan Manuel Rojas Alzamora como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel.</p>	
CONCLUSIONES:	
<p>El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, ya que considera que el contrato modal se desnaturalizó, por no tener una causa objetiva que justifique la contratación. Si bien es cierto el Tribunal Constitucional alega que el despido no se debió por la afiliación a un sindicato, porque incluso siguió laborando luego de su afiliación y que no se acreditó fehacientemente la vulneración del referido derecho. Pero la autora considera que el Tribunal debió considerar la vulneración del ejercicio sindical, ya que la continuidad laboral no acredita que no haya sido una simulación por parte del empleador para no evidenciar rechazo a los sindicatos.</p>	

Tabla 9. Análisis de sentencia

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N° 19348-2015-PA/TC LIMA • MAGISTRADOS: Huamaní Llamas, Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez, De La Rosa Bedriñana, Malca Guaylupo • FECHA DE EMISIÓN: 14-06-2017 • DEMANDANTE: Freddy Martín Pacheco Urbina • MATERIA: Recurso de agravio constitucional 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
<p>El recurrente interpuso demanda de amparo contra Corporación Lindley S.A., solicita que i) se declare la desnaturalización de contratos a plazo fijo sujeto a la modalidad temporal y se considere una de duración a plazo indeterminado, ya que no contiene una causa objetiva viables, puesto que las labores son permanentes ii) se declare la nulidad de su despido y en consecuencia se ordene su reposición al centro de trabajo, dado que se afilió al Sindicato de Trabajadores-SITRACORLINZA.</p> <p>El cuarto juzgado de Trabajo permanente de Lima, declara fundada la demanda. A su vez la Tercera Sala Laboral confirmó la sentencia apelada.</p>	<p>El Tribunal indica que en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, la parte demandante tiene la obligación de probar o aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva</p> <p>Entonces el Tribunal alega que no interponer recurso alguno la parte demanda, es porque se encuentra conforme con el fallo respecto a la vulneración del derecho a ejercer el derecho de libertad sindical. Por ende, solo resuelven respecto a la reposición.</p>
<p>FALLO: Declarar FUNDADA el recurso de casación, y CONFIRMARON la sentencia apela, que declara fundada la demanda, la desnaturalización del contrato modal, la nulidad de despido y ordena la reposición del actor en el mismo puesto de trabajo, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales.</p>	
CONCLUSIONES:	
<p>El Tribunal Constitucional declaró fundada la casación, ya que considera que el contrato modal se desnaturalizó, y que la parte demandada debió acreditar que el cese obedeció a la existencia de una falta grave. Y no despedir por solo hecho de afiliarse a un sindicato, lo cual en el caso en concreto se evidencia que se vulneró el derecho laboral, lo cual fue avalado por las dos instancias precedentes.</p>	

Tabla 10. Análisis de sentencia

DATOS DE LA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N° 12816-2015-PA/TC LIMA • MAGISTRADOS: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque, Arias Lazarte, De La Rosa Bedriñana, Malca Guaylupo. • FECHA DE EMISIÓN: 08-04-2016 • DEMANDANTE: Empresa América Móvil Perú S.A.C. • MATERIA: Recurso de agravio constitucional 	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	
<u>SUMILLA DE HECHOS</u>	<u>SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE</u>
<p>La parte demandada interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista del 15.04.2015. Teniendo como causales de la casación las siguientes: a) contravención a la garantía de motivación de las resoluciones judiciales por la emisión de un pronunciamiento incongruente; b) contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, por la falta de valoración de medios de prueba presentados.</p> <p>La parte demandada solicita que se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por servicios específicos y se declare nulo el despido.</p> <p>El Cuarto juzgado Especializado de Trabajo de Lima, declara fundada en parte la demanda. A su vez la Primera Sala Laboral Permanente revocó la sentencia apelada y expresó que el despido del actor tuvo real motivo la afiliación sindical.</p>	<p>El Tribunal indica que la dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo que otorga tutela restitutoria al trabajador origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria.</p> <p>Asimismo, la Constitución Política del Perú, protege a los trabajadores frente al despido, además se encuentra protegido su ejercicio de derecho de libertad sindical.</p> <p>Determinado el Tribunal que el trabajador se había afiliado al sindicato existente en su empresa y que su contrato de trabajo terminó por un supuesto vencimiento de plazo. Por lo que llegaron a la conclusión que el despido se debió a la afiliación sindical del actor, que ocurrió tres meses antes de su despido.</p>
<p>FALLO: Declarar INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Empresa América Móvil Perú S.A.C., DECLARAR que el criterio establecido en el Décimo Considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores.</p>	
CONCLUSIONES:	
<p>El Tribunal Constitucional declaró infundada la casación, ya que considera que el contrato modal se desnaturalizó, y que el despido se debió a la afiliación del sindicato de la empresa, lo cual resulta favorable para la investigación, inclusive porque dicho fallo es precedente de obligatorio cumplimiento, en el cual hacen un análisis profundo sobre el derecho de libertad sindical.</p>	

- De las jurisprudencias analizadas, se puede determinar que existió una protección adecuada frente al ejercicio del derecho de libertad sindical de trabajadores sujetos a una modalidad, ya que como se ve la mayoría de las sentencias analizadas salieron fundado, dado que se hizo un análisis e interpretó la norma adecuadamente; se puede apreciar diversos criterios, por un lado, establecen que el ejercicio del derecho de libertad sindical es un derecho que debe ser velado y protegido por el Estado, y que a la vez para que exista dicha vulneración se debe acreditar el nexo causal, ya que sin ello resultaría insuficiente para poder demandar o establecer la vulneración de dicho derecho.
- Por otro lado, se establece que todos los actos contrarios al ordenamiento jurídico utilizados por el empleador con el fin de coaccionar a sus trabajadores sujetos a modalidad, estaría limitando su ejercicio del derecho de libertad sindical, dado que son despedidos u obligados a renunciar; ello evidencia que para poder acreditar esta vulneración se debe probar el nexo causal, es allí donde surge el problema para los trabajadores por ser algo difícil de comprobar. Pero, de las sentencias estudiadas se determina que la el Tribunal Constitucional, así como la Corte Suprema, brindan una adecuada protección frente al ejercicio de libertad sindical de trabajadores sujetos a una modalidad.
- A su vez, respecto a las veinticuatro entrevistados concuerdan que para proteger a mayor medida este derecho de libertad sindical, se debería instaurar con mayor rigor en cuanto a fiscalización respecto a estas modalidades de contratación, ello con el fin de que no se vulnere ejercicio del derecho de libertad sindical y que tenga una mayor protección la libertad sindical por parte del Estado.

- Respecto a la pregunta cuatro del formulario de preguntas uno, el Dr. Enrique Salazar opina diferente a los demás abogados, dado que indica que se encuentra a favor del uso indiscriminado de los contratos modales, pero que esta debe sustentarse en causa sustantivas, con el fin de proteger y no vulnerar derechos laborales. Ello, según criterio del investigador evidencia que al contratar excesivamente estaría limitando la protección que brinda la legislación peruana al ejercicio del derecho de libertad sindical, dado que contratar excesivamente el empleador podría hacerlo con el fin de reducir dicha protección.

Objetivo específico 3: Determinar qué acciones pueden usar los trabajadores sujetos a una modalidad para proteger para proteger su ejercicio del derecho de libertad sindical.

Tabla 11. Entrevistas a expertos

ENTREVISTADOS	ASPECTOS RELEVANTES
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Debe hacer respetar su derecho de libertad sindical frente al empleador, si este intenta limitarlo ejerciendo su acción directa; por otro lado, no solo el trabajador debe tomar acciones, sino también el Estado corrigiendo la regulación de los contratos modales que tiene figuras que deberían ser excluidas de dicha legislación. Luego sí debería ampliarse la legislación en materia sindical para promover la protección sindical y sobre todo incentivar la conformación de organizaciones o la integración de trabajadores a las organizaciones sindicales existentes en la empresa o en el ámbito.

GASTON LÓPEZ ARGONZ

No considero que la contratación modal vulnere por sí sola el ejercicio del derecho a la libertad sindical, considerada como uno de los derechos fundamentales del hombre. Si bien es cierto que, la contratación modal, desincentiva la participación de los trabajadores en el ámbito colectivo, ello no implica una “vulneración” a la libertad sindical. Nada impide que estas personas se afilien al sindicato (de actividad o de empresa) o que participen en las medidas de acción directa contra su empleador. No obstante, debería ser el sindicato quien los proteja sin importar el vínculo contractual que puedan tener con sus empleadores o si están afiliados o no al sindicato. Recordemos que el sindicato, no solo debe proteger a sus afiliados, sino al colectivo de trabajadores que representa (tanto en el ámbito de actividad como de empresa).

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU

Es una enorme presión que hace que en la práctica que los trabajadores sindicalizados no sean estables, es un efecto disuasivo el plazo fijo. Normalmente un sindicalizado es un estable, puede haber un plazo fijo sindicalizado los cuales los hay, pero en menor medida, entonces es correcto decir que los contratos a plazo fijo son utilizados para evadir la estabilidad laboral también; entonces los trabajadores afectados tendrían que demandar y ya en el juicio el juez dará las razones y si el contrato se desnaturalizó. Por otro lado, el Estado tendría que cambiar las leyes ya que la mayoría de contratos a plazo fijo son estables. Considero que se debería difundir entre trabajadores, en público general, que no basta con celebrar un plazo fijo sino una causa temporal, sino sería estable.

JOSÉ CASTAÑEDA ESPEJO

Más que acciones por parte del empleador, las instituciones cómo el Ministerio de Trabajo o SUNAFIL deberían supervisar la constitución de los sindicatos, así como velar por los derechos que gozan los trabajadores modales.

CARLOS ENRIQUE ROSALES
ASMAT

Los contratos modales limitan la acción directa del trabajador frente al empleador, considero que mediante ley se debe establecer que los trabajadores deben gozar de estabilidad pasando los tres meses de contrato.

JUAN TORRES CHINCHAY

No deberían existir estos contratos modales, y esto no permite la afiliación de los trabajadores a los sindicatos por el mismo temor de ser despedidos, generando una barrera para actuar frente al empleador con el fin de hacer respetar sus derechos. Por otro lado, los trabajadores no deben temer cuando en las inspecciones se les consulta si tienen alguna queja o no, y ellos dicen no por temor. Y deberían decir sí con el fin de salvaguardar sus derechos. Y a la vez, no se siga expidiendo más disposiciones que vayan en contra de la libertad sindical; en el caso de los despidos, debe ser solo por falta grave como dice la ley de Competitividad Laboral, y no establecer más normas para despedir.

LUIS BARTOLO GUEVARA

Las acciones deben ser por parte del Estado, debiendo establecer leyes en favor de los trabajadores, y no solo de los empleadores. Que el gobierno no debe perder de vista a la persona humana como dice el artículo 1 de la Constitución, y dar leyes que favorezcan a los trabajadores, y no solo ver la parte económica, ósea favorecer a los empleadores- empresas.

CARLOS FINA FLOR
RODRIGUEZ

Mucho diálogo, por eso que nosotros siempre le transmitimos a las empresas que haya mesa de diálogo mensual con los dirigentes sindicales, porque es la única manera de que los trabajadores se compenetren con la empresa, que no le vean a la empresa como enemigo y viceversa, para que haya esa unidad. El Estado tiene que ver mucho, ya que en nuestro país los que manejan el gobierno son los grandes empresarios, y ellos son los que ponen estas leyes lesivas en contra de los trabajadores.

-
- Los resultados de las entrevistas a expertos en la materia laboral, así como miembros de organizaciones sindicales son unánimes, respecto a las acciones que deben realizar con el fin de garantizar el ejercicio libre de sus derechos.

Consideran que el trabajador debe hacer respetar su derecho de libertad sindical frente al empleador mediante acción directa.

- Se evidencia que los expertos consideran que para que estos trabajadores sujetos a contratación modal no se vulnere este ejercicio del derecho de libertad sindical, se debe brindar mayor seguridad jurídica, para que los empleadores no limiten sus derechos, y así puedan ejercer en plena libertad sus derechos laborales.
- Asimismo, tienen diversas opiniones sobre las acciones que debería realizar el Estado, para proteger el referido derecho, como mayor control de fiscalización, que se imponga un máximo de contratación determinada. Por otro lado, respecto están en contra de la contratación reiterada e indiscriminada de estos tipos modales; consideran que el Perú tiene un exceso de regulación de normas laborales, otros consideran que, sí está debidamente regulada, pero no debidamente fiscalizada.
- De las entrevistas realizadas a los cinco dirigentes sindicales mediante el formulario de preguntas número tres, indican que los contratos modales vulneran el libre ejercicio del derecho de libertad sindical, y que las empresas en unión con el Estado deben velar por salvaguardar los derechos laborales que ostentan los trabajadores. Asimismo, todos establecen que los que limitan este derecho son las grandes empresas; a su vez, el estado debe implementar medidas más rígidas para velar por los derechos laborales de los trabajadores sujetos a modalidad.

Objetivo específico 4: Analizar legislación comparada que regule la contratación modal, con el fin de determinar cuál es el ámbito de protección frente al ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito nacional, así como internacional.

Tabla 12. Legislación comparada

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL
España	<p>CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA</p> <p><i>Art. 28.1.- Todos tienen derecho a sindicarse libremente. (...) La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. (...).</i></p> <p><i>Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)</i></p> <p><i>Art. 4. Inc.1.Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: (...)</i></p> <p><i>b) Libre sindicación. (...)</i></p> <p><i>Art. 15. Duración del contrato.</i></p> <p><i>1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Incisos a, b y c.</i></p>	<p>En la Constitución peruana, artículo 28.1 establece que: “Derechos colectivos del trabajador.</p> <p>Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga</p> <p>El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:</p> <p>1. Garantiza la libertad sindical. (...)”</p> <p><i>En ese sentido, se puede apreciar que ambas legislaciones reconocen como un derecho de rango constitucional la protección de la libertad sindical.</i></p>	<p>No existe diferencia respecto a la libertad sindical; dado que, ambos países reconocen constitucional a la libertad sindical.</p> <p>La diferencia radica respecto a los contratos modales, en el estatuto de trabajadores solo establecen en que supuestos podrían darse una contratación por duración determinada, pero no establece expresamente que tipos de contratos son los que se pueden celebrar. Pero hace alusión al de suplencia y al de necesidades de mercado.</p>	España (1978)	Sistema Jurídico: Romano Germánico

Tabla 13. Legislación comparada

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL
Argentina	<p><u>CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA</u></p> <p>Art. 14.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; y vacaciones pagadas; (...) <i>Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y la relacionada con la estabilidad de su empleo. (...).</i></p> <p>Por otro lado, la LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976, LEY DE CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>Art. 93. —Duración.</p> <p>El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.</p>	<p>No existen muchas semejanzas, dado que nuestra norma protege de manera expresa el derecho de libertad sindical, y sobre todo en la Constitución Política del Perú, pero la legislación argentina, tiene una protección de manera tácita o interpretativa.</p> <p>Respecto a los contratos modales, son reconocidos en la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, pero solo reconoce tres tipos de contratos modales, los cuales son el trabajo de temporada, eventual y el de grupo o equipo.</p>	<p>La diferencia que existe, se basa en la regulación del derecho de libertad sindical, ya que nuestra legislación peruana sí reconoce como un derecho constitucional a diferencia de la legislación argentina, que no lo establece en su constitución ni en su ley antes indicada, pero si da lugar a una interpretación de protección de libertad sindical, pero no está establecido como un derecho que debe cumplirse.</p>	Argentina (1994)	Sistema Jurídico: Romano Germánico

Tabla 14. Legislación comparada

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL
Costa Rica	<p><u>CÓDIGO LABORAL</u></p> <p><u>Capítulo tercero. De la protección de los derechos sindicales</u></p> <p>Art. 363.- Prohíbanse las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.</p> <p>Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas.</p>	<p>Tanto la legislación de Costa Rica, así como la peruana protegen los derechos colectivos de los trabajadores, pero no de manera específica sobre la libertad sindical, sino como una forma de global de todos los derechos que se desprenden de las relaciones colectivas; por otro lado, la legislación de Costa Rica también prevé los contratos sujetos a plazo determinado, en su código de trabajo, específicamente en su art. 26, pero de manera general.</p>	<p>La diferencia radica, en que este derecho de libertad sindical nuestra legislación peruana lo tiene de manera expresa, y no de manera general tan como lo tiene Costa Rica; por otro lado, la legislación de Costa Rica, no tiene determinado cuales son los contratos modales, sino solo establece que la contratación a plazo determinado se dará este tipo de contrato de acuerdo a la naturaleza del servicio, y que este contrato no podrá durar más de un año.</p>	Costa Rica (1943)	Sistema Jurídico: Romano Germánico

Tabla 15. Legislación comparada

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL
Chile	<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p> <p>Art. 290.- Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:</p> <p>a) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos; (...). A su vez los art. 291 y 292.</p>	<p>Nuestro país, reconoce a la libertad sindical y contratos determinados tanto en la constitución política del Perú, como en la Ley De Productividad y Competitividad Laboral, y en la ley de Relaciones colectivas del trabajo.</p> <p>Establece los criterios por cuales se salvaguarda el ejercicio del derecho de libertad sindical con el fin de no ser violentado por los empleadores. Así que ambas legislaciones tienen una protección en cuanto a los actos de prácticas antisindicales.</p>	<p>La principal diferencia es que la libertad sindical en nuestro país es reconocida como un derecho constitucional, en cambio en la legislación chilena, solo se reconoce en el Código del Trabajo siendo este un Decreto con fuerza de ley, no estableciendo como un derecho constitucional, pero sí establece cuáles son las acciones que se consideran como prácticas antisindicales, y cuáles son las sanciones por infringir la libertad sindical.</p>	Chile (2002)	Sistema Jurídico: Romano Germánico

- De los resultados obtenidos a través de la legislación comparada, se puede determinar que, de los cuatro países analizados, siendo estos, Argentina, España, Chile y Costa Rica, todos gozan de una legislación amplia en cuanto a protección y/o regulación de los derechos laborales, siendo algunos más específicos, pero de los analizados el más parecido a nuestro sistema es el sistema español, los demás países analizados se

debe realizar una interpretación de la norma, a su vez hacen alusión a la protección de prácticas antisindicales. Lo cual, analizando se puntualiza que vendría a ser también la protección del libre ejercicio de libertad sindical.

- Por lo expuesto, como se mencionó antes España tiene una regulación idéntica a la nuestra, protegiendo a la libertad sindical de una manera ardua, siendo protegida a nivel constitucional y a su vez reconoce a los contratos modales en su Estatuto de Trabajadores que si bien no indica de manera precisa cuáles son, pero si deja libre la interpretación. En cambio como se evidencia de la regulación Chilena, se advierte que no está la libertad sindical como un derecho constitucional, sino está dentro de una ley inferior en un Decreto con fuerza de ley que resguarda las prácticas antisindicales por parte de los empleadores a los trabajadores; asimismo, la regulación Argentina como la de Costa Rica tiene una regulación un poco más abstracta, dado que en Argentina no establece en su normativa la protección de la libertad sindical como un derecho, solo hace alusión que garantiza y protege la gestión sindical, a su vez establece la contratación modal en tres tipos de contratos pero estos solo tienen duración de cinco años como máximo; por último, la legislación de Costa Rica establece su protección de la libertad sindical de manera general ya que habla de los derechos colectivos en general, y se debe hacer una interpretación para determinar que también goza de protección la libertad sindical, respecto a los contratos modales también los regulan, pero no establece cuáles son, pudiendo estos ser interpretados en razón a la naturaleza del servicio, siendo su duración de estos contratos de un año.

De todos los instrumentos realizados, se puede concluir que en un porcentaje mayor al 50% establece que, sí repercute de manera ineficaz contratar bajo esta modalidad, dado que afecta su ejercicio del derecho sindical por el temor o amenaza con ser despedidos, o la no renovación de su contrato.

Figura 2



FUENTE: PROPIA

Se evidencia que las entrevistas respaldan nuestra hipótesis.

Por otro lado, se llega a determinar que la contratación modal repercute de manera ineficaz dado que según los expertos en la materia se evidencia que la problemática tiene sustento; dado que, los empleadores coaccionan o limitan el ejercicio del derecho de libertad sindical, específicamente de los trabajadores sujetos a contratación modal.

La contratación modal reiterada o indiscriminado estaría limitando el ejercicio del derecho de libertad sindical; pero el entrevistado Dr. Gastón indica que no se puede hablar de una vulneración al ejercicio del derecho de libertad sindical, dado que los contratos modales por sí solos no vulneran, pero sí desincentiva la participación de los trabajadores en el ámbito sindical. por otro lado, el Dr. Reyes también indica que, si los contratos modales se realizan conforme a ley, no se hablaría de una vulneración de derechos, pero si esta es usada haciendo un mal uso de la contratación modal, pues sí vulneraría tal derecho. Asimismo, el Dr. Toyama indica y aporta significativamente al trabajo de investigación al indicar que sí se vulneraría el ejercicio del derecho de libertad sindical en la contratación

modal, pero se debe evaluar cuáles son las causas objetivas que se utilizó para amedrentar o despedir; dado que también se ve en la realidad a menor medida que muchos trabajadores utilizan la sindicalización como un medio para obtener la estabilidad laboral.

Entonces, a través de todos los resultados obtenidos podemos ver que la muestra sirve para responder el objetivo general así como los objetivos específicos, por lo cual hasta el momento se puede hacer una apreciación adelantada de que la contratación modal repercute de manera ineficaz frente el ejercicio del derecho de libertad sindical, y que el nivel de protección que brinda esta modalidad de contratación frente al libre ejercicio del derecho de libertad sindical no es lo suficiente para proteger tal derecho y por lo tanto no sea vulnerado por los empleadores tal y como se pudo evidenciar con las sentencias antes analizadas. Asimismo, del análisis también se establece que las legislaciones comparadas tienen una regulación un tanto amplias a comparación de la legislación española y la peruana.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

- Limitaciones e implicancias

Es preciso indicar que las *limitaciones* que se tuvieron al realizar el trabajo, fue la escasa información cuantitativa, es decir la información estadística; dado que, al conversar con el intendente de SUNAFIL, así como el gerente del Ministerio de Trabajo, se indicó que ya no se lleva una data de cuantos trabajadores son contratados bajo una modalidad, y menos cuantos son despedidos por vulneración de derecho laborales. Por otro lado, también una limitación fue los escasos casos o expedientes, ya que tanto los docentes, jueces, abogados independientes y funcionarios consideraron que son pocos los que judicializan. Así también, uno de las limitaciones fue poder contactar con los entrevistados, dado que tenían una agenda variada, y

muchos se tuvo que esperar varias semanas para que puedan responder, o contactar vía correo electrónico.

Así también las *implicancias* prácticas que conlleva la presente investigación, se dan respecto a la utilidad de la investigación que puede servir como guía para tratar de dar soluciones a los futuros casos de vulneración de derechos laborales, específicamente frente a la vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical, así como hacer tomar conciencia a los empleadores para que actúen con ética y respeten los derechos laborales, como es el de libertad sindical. Ello con el fin de generar un ambiente laboral en armonía y genere así un beneficio tanto para el empleador como para el empleado. Además, la implicancia es que se deberán tomar medidas más drásticas de fiscalización para velar por estos derechos frente a los trabajadores sujetos a una modalidad. Como implicancia metodológica es representar un conjunto de trabajos previos con relación al tema investigado, a su vez, aportar en criterios y análisis expuestos en la muestra, ello ayudará a los futuros investigadores.

- **Interpretación comparativa**

De los estudios analizados anteriormente respecto de las variables de estudio, se determina que Tintin (2016) estableció que los miembros del sindicato son desacreditados por el empleador, con el fin de crear mala imagen sobre ellos para evitar su afiliación, y si no funciona pues se amenaza con despedirlos. Este estudio español es muy similar, porque analiza las obstaculizaciones que realiza el empresario con el fin de evitar la afiliación, lo cual, con los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados, se determina que tienen cierta similitud.

Por otro lado, del estudio nacional realizado por Saldaña (2016), que abordó los efectos de la contratación a plazo determinado, estableciendo que tienen una

normatividad laboral flexibilizadora, que desaparece la estabilidad en el empleo; y que debilitan a las organizaciones sindicales. Lo cual coincide respecto al nivel de protección que tienen los trabajadores modales, dado que el investigador determinó en base a los resultados obtenidos que es muy escasa dicha protección.

➤ **Objetivo específico 1: Analizar la autotutela del Derecho Colectivo de Trabajo frente al ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito privado.**

Respecto a la muestra seleccionada en el estudio de la presente investigación, se determina que al establecer que el Derecho Colectivo de trabajo debe tener una protección jurídica relevante, se ve reflejado en la protección que brindan ciertos derechos reconocidos constitucionalmente, es decir para el caso en específico es el ejercicio del derecho de libertad sindical; el cual, a través del análisis doctrinario realizado, se estableció que gozan de una autotutela efectiva. De ello, tal y como Dolorier Torres (s.f.), estableció que para que el derecho colectivo permita una efectiva defensa de los intereses, y reconozca la posibilidad de constituir sindicatos, o afiliarse a uno existente, es importante la prevalencia del derecho de libertad sindical.

Asimismo, de los resultados de la doctrina analizada anteriormente en el marco teórico, se establece que el derecho de libertad sindical, tiene un contenido complejo, del cual pueden desprenderse todos los demás derechos de organización y acción colectiva de los trabajadores. Y que siendo la libertad sindical un derecho constitucional, debe protegerse y velarse no solo a los trabajadores contratados a plazo indeterminado, sino también a los sujetos a una modalidad. Tal y como lo precisa el Centro Europeo de Postgrado (s.f.), el cual indica que el derecho de libertad sindical comprende, no sólo fundar sindicatos o afiliarse al de su elección, sino

también a que los sindicatos fundados realicen funciones en su bien, de acuerdo a ley.

De lo expuesto, existen elementos que son componentes de la autonomía colectiva, siendo clasificados como institucional, normativo y autotutela. Siendo así que, el primero comprende la autoorganización de grupo y la autoregulación de su esfera de actuación interna (sindicalización). Mientras que el autonormativo es la potestad que tienen los sujetos colectivos de emitir normas internas que regulen su relación laboral, generalmente mediante convenio colectivo (negociación colectiva). Finalmente, la autotutela implica la potestad de utilizar mecanismos de presión para la defensa de sus intereses (negociación colectiva, huelga).

Adicionalmente, del análisis del marco teórico, así como de los resultados de la legislación comparada, se establece que en la legislación española reconocen a la autotutela colectiva como un principio dentro de su Constitución, en el cual establecen que esta protección brinda una seguridad al trabajador para que el mismo pueda velar sus intereses frente al empleador. Es así como, Sanguineti Raymond (s.f.), establece que la regulación que ofrece frente a los conflictos en el Derecho laboral, es reconocer a los sujetos enfrentados el poder de asumir ellos mismos la defensa de sus intereses frente a la contraparte. Y que ellos conocen como principio de autodefensa o autotutela, siendo su característica de la autotutela, la atribución de capacidad a dichos sujetos para resolver mediante su acción directa, en lugar de recurrir a la actividad mediadora del Estado. Por otro lado, la legislación chilena no establece implícitamente que el derecho colectivo goce de autotutela, pero sí la protege, y de acuerdo a la doctrina estudiada, se puede evidenciar que tal y como lo establece Gamonal Contreras (2005), en su blog, que la libertad sindical se configura

en una triple proyección la cual comprende a la autoorganización, autotutela y autonormación. Siendo estos caracteres una “visión triangular del derecho colectivo”.

Evidentemente, se puede enfatizar que, a través de la aplicación del método interpretativo de la legislación comparada, que al tener el Derecho Colectivo del Trabajo un goce de autotutela, se determina que esta autotutela regirá también para el ejercicio del derecho de libertad sindical de los trabajadores, ya que gracias a esta autotutela ellos pueden actuar a nombre propio frente al empleador con el fin de velar por sus intereses, así como llegar a acuerdos y de ser necesario defenderlos, sin tener que recurrir aun a un fuero judicial. Y que, de lo contrario, si acuden a la vía judicial, tal y como se evidencia del análisis de casos, los trabajadores deben acreditar el nexo causal respecto al despido o actos hostiles por parte del empleador por constituir o afiliarse un sindicato.

➤ **Objetivo específico 2: Evaluar la protección que brinda el derecho de libertad sindical a los trabajadores contratados bajo una modalidad, al afiliarse a una organización sindical.**

Respecto a las seis sentencias del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema, así como del análisis de la legislación comparada se aprecia que el Derecho de Libertad Sindical, se encuentra reconocido tanto a nivel nacional como internacional, siendo denominado como un derecho humano de segunda generación que los países deben velar por su protección. No obstante, si bien es cierto dicha protección se encuentra establecida a nivel nacional en la Constitución Política, ello no basta para establecer que tiene la adecuada protección frente a los trabajadores sujetos a una contratación modal, ya que tal y como lo indican entrevistados, muchas

de las empresas usan conductas contrarias al ordenamiento jurídico, vulnerando o limitando el libre ejercicio de libertad sindical.

Por ejemplo, cuando se está frente a la violación del derecho de libertad sindical, el trabajador sindicalizado deberá demostrar que esa conducta se implementó con el ánimo perverso de violar sus derechos. Resultando un tanto difícil probar conductas antisindicales a título individual, es relativamente sencillo construir red de indicios con el fin de demostrar la ilegalidad de determinada conducta. Pero, en el caso de que el trabajador modal que se intente afiliarse y el empleador tome conocimiento de ello, intimidando o coaccionando con la no renovación del contrato modal con el fin de evitar la afiliación, o simplemente le despida por el hecho de intentar afiliarse; el trabajador deberá demostrar en qué ha consistido la conducta ilegal que vulneró su derecho, resultando en la práctica sumamente complicado, pues por lo general son conductas sutiles que no dejan evidencia para construir una acusación, salvo que se haga por reconstrucción de indicios.

Asimismo, del análisis de las entrevistas, los expertos concuerdan que la ley no limita a los trabajadores modales a usar su ejercicio de derecho sindical, dado que la ley no lo prohíbe; pero la problemática se generaría cuando los empleadores usen conductas hostiles frente a los trabajadores modales para evitar su constitución o afiliación a un sindicato, dado que estos trabajadores tienen temor de ejercer su derecho de libertad sindical al tener como consecuencia la no renovación. Caso contrario se da en los contratos indeterminados, ya que ellos gozan de una estabilidad laboral, lo cual no se verían afectados si se afilian a un sindicato, dado que el empleador no puede amenazarles con no renovarles, solo podría despedirles por causa justa.

Por otro lado, tal y como se indicó del análisis de los casos, para poder contratar modalmente y establecer que el contrato se realizó adecuadamente, debe existir una causa objetiva respecto al tipo de contrato modal que se pretende realizar, ello con el fin de no emplear de forma adecuada esta contratación y no vulnerar derechos laborales; pues la ley no es muy clara y requiere precisión; por lo tanto, para que se pueda determinar que el empleador uso actos hostiles para coaccionar o despedir, el trabajador debe probar el nexo causal; de lo contrario, no procedería la demanda así como se evidencia de los resultados del análisis de los casos.

➤ **Objetivo específico 3: Determinar qué acciones pueden usar los trabajadores sujetos a una modalidad para proteger su ejercicio del derecho de libertad sindical.**

Respecto a la entrevistas realizadas a expertos en derecho laboral, así como los miembros de organizaciones sindicales, y del análisis de la doctrina, fichas bibliográficas y jurisprudencia; se puede determinar que en la legislación peruana reconoce a los contratos sujetos a modalidad como una excepción a la regla, pues como se indicó anteriormente los contratos de trabajo son de plazo indeterminado; sin embargo, bajo determinadas circunstancias y condiciones la ley permite pactar contratos de plazo determinado, los cuales se subdividen en; contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y contratos de obra o servicio. De ello, de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral los primeros se subdividen en contrato por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado y reconvención empresarial; por otro lado, los segundos se subdividen en contrato ocasional, suplencia y de emergencia; y por último los terceros se subdividen en contrato específico, intermitente y de temporada.

De lo expuesto, los trabajadores sujetos a una modalidad pueden ver limitado su ejercicio de la libertad sindical cuando tienen intenciones de constituir o afiliarse a un sindicato, dado que el empleador al enterarse de dicha intención puede realizar actos antijurídicos con el fin de amedrentar o intimidar al trabajador para que evite realizar la acción antes mencionada. Entonces, surge la disyuntiva de ver qué acciones podría realizar o usar un trabajador sujeto a una modalidad cuando ve que su libre ejercicio sindical se está afectando.

De los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas, los expertos concuerdan que las acciones que podrían realizar los trabajadores modales frente a limitación de su ejercicio de libertad sindical; primero sería, evaluar si el contrato tiene una verdadera causa objetiva para su contratación, esto quiere decir que todo trabajador debe buscar capacitarse para conocer a plenitud sus derechos y así el empleador no los limite; segundo, si son despedidos demandar de ser el caso por despido nulo, dado que lo que persigue la ley frente a estos casos de vulneración de la libertad sindical es restituir al afectado a la situación anterior a la violación. Lo cual, tendrá una implicancia directa en el terreno probatorio, ya que el titular de la libertad sindical deberá probar la lesión de su derecho, evitándole en ocasiones la imposibilidad de demostrar la animosidad de la ilegalidad de la conducta cuestionada, garantizando la efectividad de los mecanismos de tutela.

Entonces, Villavicencio (s.f.), señala que frente a la libertad sindical a la libertad sindical se debe instaurar garantías negativas y positivas, en el primer caso, es referido a una tutela frente al Estado, dirigida a remover obstáculos que podrían impedir o enervar su ejercicio, limitando la actuación estatal frente a la imposición de restricciones. En el segundo caso, se refiere al conjunto de garantías frente al

empleador, que conllevan a establecer reglas, procedimientos, medios de reparación, sanciones y facilidades de ejercicio con el fin de asegurar la efectividad del derecho, promoviendo su desarrollo.

Así mismo, de la doctrina española se puede tomar y aplicar en nuestra legislación peruana, la garantía de indemnidad que gozan los trabajadores, pudiendo establecerse a dicha garantía de indemnidad como un blindaje hacia el trabajador por posibles represalias por parte del empleador frente a la existencia de un proceso judicial. Tal y como indica Palomeque (2004), la tutela judicial efectiva asegura una garantía de indemnidad, con la cual no puede derivarse al trabajador consecuencias perjudiciales por ejercer la oportuna acción judicial, ósea la imposibilidad por parte del empresario de adoptar medidas de represalia, reacción o respuesta derivadas del ejercicio del trabajador en solicitar acción judicial, sino también en los actos preparatorios.

De lo expuesto, para que el trabajador modal no vea limitado su ejercicio sindical, deberá tomar conocimiento de sus derechos para hacerles prevalecer y que sean respetados, por otro lado, el empleador debe actuar con transparencia y ética respetando los derechos laborales amparados por ley, así como hacer prevalecer la libertad sindical que es reconocido constitucionalmente. Se precisa que el buen funcionamiento de las medidas de protección frente a la actividad sindical, establecerá la vigencia efectiva de la libertad sindical y esencialmente el eficaz desarrollo de la actividad sindical

- **Objetivo específico 4: Analizar legislación comparada que regule la contratación modal, con el fin de determinar cuál es el ámbito de protección**

frente al ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito nacional, así como internacional.

Del análisis de los instrumentos, específicamente la guía de legislación comparada que se utilizó para detallar los cuatro países analizados, así como marco teórico, se pudo llegar a establecer que España es el país que tiene mayor coincidencia con nuestro país, siendo su legislación muy parecida, reconoce a los contratos modales y también establece al derecho de libertad sindical como un derecho constitucional. España no delimita de manera detallada o específica cuáles son los contratos modales, tal y como lo hace la Ley De Productividad y Competitividad Laboral del Perú, sino solo hace alusión que se pueden celebrar contratos de suplencia o por necesidades del mercado, pero también establece que se pueden celebrar otros tipos de contratos y que no necesitan mayores formalidades. Entonces, al aplicar el método exegético en la legislación española, se puede establecer que, si bien no están estipulados todos los tipos de contratos sujetos a modalidad como en la legislación peruana, es una norma abierta, en donde el empleador puede celebrar diversos contratos modales de acuerdo a sus necesidades, pero que deben estar dentro de la normativa y no deben vulnerar derechos; a su vez la legislación española protege al ejercicio del derecho de libertad sindical constitucionalmente, el cual establece la facultad de afiliarse o fundar sindicatos, esto abarca tanto para trabajadores indeterminados como determinados. Es así que, esta legislación comparada refuerza y ampara nuestra hipótesis, ya que, al ser el derecho de libertad sindical reconocido constitucionalmente, evidencia que debe brindarse la misma protección a los trabajadores sujetos a contratación modal, pero al igual que

en el Perú los empleadores abusan de este tipo de contratos y cuando evidencian que se afilian o constituyen un sindicato, son despedidos o amedrentados.

Por otro lado, en la legislación argentina en la Ley de Contrato de Trabajo su artículo 93 establece el contrato a plazo fijo, el cual durará hasta el vencimiento del mismo, o que este no podrá excederse por más de 5 años, siendo los contratos modales el de temporada, eventual y el de grupo o equipo, los cuales tiene una gran similitud con la legislación peruana específicamente en la Ley De Productividad y Competitividad Laboral. La regulación Argentina de manera tácita deja interpretar que también se pueden celebrar tipos de contratos de acuerdo a las necesidades del empleador con el fin de cumplir las necesidades de la empresa, velando los derechos fundamentales, y tal y como lo reconoce también su Constitución de la Nación Argentina en su artículo 14 referente a los derechos gremiales, si bien no precisa de manera expresa al derecho de libertad sindical, pero se puede establecer que dentro de los derechos que protege la legislación Argentina, también abarca al ejercicio del derecho de libertad sindical. Dado que este derecho antes mencionado, goza de una protección internacional, tal y como Sánchez y Rodríguez (2001), establece que la libertad sindical está reconocida universalmente como uno de los derechos humanos o fundamentales, e incluso como el primero en ser objeto de un tratado internacional especializado, siendo este el Convenio Internacional del trabajo N° 87 de la OIT. Por ende, dicha protección, abarca también a los trabajadores sujetos a modalidad; siendo así, no pueden vulnerar los empleadores el ejercicio del derecho de libertad sindical que es reconocido internacionalmente.

Seguidamente, al analizar a la legislación Costarricense, se puede evidenciar que su legislación si más tutelar en la legislación laboral, pero de manera general, y

no la delimita como lo hace la legislación peruana, ya que en su Código de trabajo solo limita los actos o acciones que tiendan a limitar los derechos colectivos, pero no establece cuáles son, pero de una interpretación se puede establecer que también protegen el ejercicio del derecho de libertad sindical; por otro lado, tampoco establecen los tipos de contratos sujetos a modalidad, sino más bien solo establecen que se pueden celebrar contratos determinados dependiendo la naturaleza del servicio y que estos no podrán durar más de un año. Pero, del análisis al usar el método de interpretación, se establece que, sí protegen a los trabajadores sujetos a modalidad frente al libre ejercicio de sindicalización, dado esta legislación busca proteger los derechos laborales.

Por último, respecto al análisis de la legislación chilena, reconoce en su Código del trabajo a la libertad sindical, pero no la reconoce como un derecho constitucional como sí lo hace la legislación peruana. Asimismo, la legislación chilena tampoco establece de manera expresa los contratos determinados que se pueden celebrar, solo habla de contratos a plazo fijo y que no deben superar más de dos años, ya que si sucede eso se convierte en indefinido. Y como habla de manera general, al aplicar el método exegético, se determina que para el tipo de contratación que fuese su legislación protege todos los derechos laborales de los trabajadores, esto quiere decir que también protege al ejercicio del derecho de libertad sindical. Por lo tanto, las legislaciones analizadas tienen una relación entre sí, ya que buscan proteger los derechos laborales de los trabajadores, entre ellos está el ejercicio de la libertad sindical, el cual abarca a todo tipo de trabajador, ya sea determinado o indeterminado, ello con el fin de que los empleadores no limiten este derecho antes mencionado.

De todo lo expuesto en la discusión y de los resultados obtenidos a través de los instrumentos seleccionados en función a la población y muestra de estudio, así como la contrastación de datos; se puede determinar que existe muy poca protección o prevalencia del ejercicio del derecho de libertad sindical por parte de los empleadores hacia sus trabajadores sujetos a una modalidad. Esto se da porque el empleador considera a un trabajador como problemático con el solo hecho de intentar afiliarse a un sindicato. Sin embargo, la Constitución Política del Perú los protege en su artículo 28 inciso 1, referente a los derechos sociales económicos, pero esto no basta para que en verdad se proteja el libre ejercicio sindical, se necesita de mayor concientización hacia las empresas para proteger los derechos laborales del trabajador modal, y llegar a un consenso para que no se limite tanto los derechos laborales como sus intereses económicos que prima para una empresa.

Evidentemente, se considera que la afiliación a un sindicato ya constituido, es un acto libre del trabajador que no puede ser discriminado, y si el trabajador modal se encuentra dentro del ámbito de afiliación, toda negativa o amedrentamiento por parte del empleador devendría en ilegítima. Es así como Vilchez (s.f.) indica que la no renovación del contrato modal por motivo de afiliarse a un sindicato supone la violación al derecho de libertad sindical del trabajador, así como al derecho de estabilidad laboral en el trabajo. Configurándose en realidades de inestabilidad laboral y fragilidad sindical como en la legislación peruana, y se ve manifestado por el condicionamiento de la renovación de estos contratos si no se afilian a una organización sindical.

A su vez, de la entrevista realizada al profesor Toyama indico; sí, el trabajador modal ve que se afectó su libre ejercicio del derecho de libertad sindical al ser

despedido, deberá demostrar una doble violación; primero, la desnaturalización de la contratación temporal (inexistencia de causa objetiva); segundo, que el despido fue por afiliarse a una organización sindical, resultando un despido nulo y que corresponde reposición. Se debe indicar que la actividad probatoria de estos supuestos, resultaría muy compleja dentro del marco de un proceso judicial, dado que colocaría al trabajador afectado en una posición de indefensión, la cual lleva a pensar en la pertinencia de disponer la inversión de la carga de prueba a su favor.

Por ende, al analizar las entrevistas a los especialistas en derecho laboral se llega a determinar que más de un 80% de los encuestados concluye que la contratación sujeta a una modalidad repercute de manera ineficaz frente al ejercicio del derecho de libertad sindical; y que este tipo de contratación no solo debe tener una mejor regulación o mayor protección como se da en la contratación a tiempo indeterminado, sino también se debe proteger a los contratos sujetos a una modalidad, dado que hoy en día las empresas utilizan estos contratos sin contar con una causa objetiva para dicha contratación. Y que a su vez utilizan amedrentamientos con el fin de obstaculizar la libre afiliación de los trabajadores sujetos a una modalidad.

4.2 Conclusiones

- ✓ La contratación modal establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 54, 55 y 56, repercute de manera ineficaz frente al ejercicio del derecho de libertad sindical reconocido constitucionalmente en el Perú, en la medida que limita la constitución o afiliación de los trabajadores sujetos a un contrato modal.
- ✓ El Derecho Colectivo del Trabajo al gozar de una autotutela la misma también rige para el ejercicio del Derecho de Libertad Sindical de los trabajadores sujetos a

contratos modales, gozando así de la facultad de actuar a nombre propio y frente al empleador respecto de sus intereses.

- ✓ La legislación peruana protege al libre ejercicio del Derecho de Libertad Sindical, pero en casos de trabajadores sujetos a contratos modales se ve limitado dicha protección por las acciones que realizan los empleadores para evitar que ejerzan su derecho; resultando difícil para los trabajadores probar las conductas antisindicales a título individual.
- ✓ La acción de demandar al empleador por limitar el ejercicio del Derecho de Libertad Sindical no garantiza que su derecho sea amparado, dado que reviste una complejidad probatoria, aun cuando solo se exija prueba indiciaria.
- ✓ De la legislación comparada, España es el país que tiene su legislación más completa y ofrece mayor protección a diferencia de los países de Chile, Argentina y Costa Rica; dado que España protege desde su Constitución al Derecho de Libertad Sindical, y también reconoce o enumera las diversas modalidades de contratación.

REFERENCIAS

- Alzaga, I. (2018). Estudio comparado entre el modelo intermitente francés y el modelo español de contratación temporal de artistas en espectáculos públicos en el marco de la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Recuperado de página web http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/cultura_documentos_archivos/4c895221d2caa7438201e3b4ef6b0b0c.pdf
- Aparicio, F. (s.f.). Después del Cas ¿Cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057. Recuperado de <http://publicaciones.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/102/93>
- Arce, E. (2006). Estabilidad laboral y contratos temporales. Recuperado de página web http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/05/estabilidad_elmer_arce.pdf
- Arévalo, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. Recuperado de página web <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6203513.pdf>.
- Baltera, P (2016). La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores. Recuperado de página web https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110566_recurso_1.pdf
- Batista, F. (2016). *El Contrato Fijo Discontinuo*. (Tesis de grado). Universidad de La Laguna, España.

- Caamaño, E. (2008) "El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva". Recuperado de página web <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173616610006>
- Castillo, J. & Tovalino, F. (2012). Contratos de trabajo y casuística laboral. Lima, Perú. Tinco.
- Castillo, J., Abal, J & Diaz, R. (2004). Compendio de derecho individual de trabajo. Lima, Perú. Tinco.
- Centro Europeo de Postgrado (s.f.). ¿Qué es la libertad sindical? Recuperado de página web <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-libertad-sindical.html>
- Chacalla, W. (2015). “*El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*”. [tesis de grado]. Universidad Antenor Orrego. Trujillo.
- Constitución española (1978). Senado de España. Recuperado de página web <https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#t1c2s1>
- Constitución Política del Perú de 1993. (29 diciembre, 1993). Artículo 28°. Congreso de la República del Perú. Recuperado de página web <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/Constitucion-politica-08-04-19.pdf>
- Constitución de la Nación Argentina (1994). Gobierno de Argentina. Recuperado de <https://unpaz.edu.ar/sites/default/files/Constitucion%20Nacional.pdf>
- Código del Trabajo de Chile (2002). Gobierno de Chile. Recuperado de página web https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Código Laboral de Costa Rica (1943). Gobierno de Costa Rica. Recuperado de
página web http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

De las Casas, O. (s.f.). La Incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo. Recuperado de página web <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13166/13779>

Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997). Congreso de la República del Perú. Recuperado de página web [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 010-2003-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2003). Congreso de la República del Perú. Recuperado de página web [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D8566D4EE46B526705257E2900588158/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_010_05_10_2003.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D8566D4EE46B526705257E2900588158/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_010_05_10_2003.pdf)

Decreto Supremo N° 011-92-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (1992). Congreso de la República del Perú. Recuperado de página web http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0CB677A641

[8B4FBF05257E2900588859/\\$FILE/2 DECRETO SUPREMO 011 15 1
0 1992.pdf](http://8B4FBF05257E2900588859/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_011_15_1_0_1992.pdf)

Ermidia, O (2012). *Critica de la libertad sindical*. Recuperado de página web <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2825/2754/>

Estudio Caballero Bustamante (2005). *Manual de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: Tinco.

Gamonal Contreras, S. (29 de agosto de 2005). *Constitución y principio de libertad sindical*. En blog: Labora – Chile. Recuperado de página web <http://laboralchile.blogspot.com/2005/08/constitucin-y-principio-de-libertad.html>

García, T. (2013). *Derechos fundamentales*. (2da.). Lima, Perú. Adrus.

Gomes, F. (1996). *Derecho del trabajo*. Lima, Perú. San Marcos.

Gomez, F. (2007). *Derecho del Trabajo*. (2° ed.). Lima, Perú. San Marcos.

Gomes, F. (2000). *El contrato de trabajo*. Lima, Perú. San Marcos.

Gomez, M. (2014). *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo*. Recuperado de página web <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf>

Haro, J. (2013). *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú. Rao

Landa, C. (2014). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre*

trabajadora. Recuperado de página web

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5104433.pdf>.

Ley N° 20.744 Texto Ordenado por Decreto 390/1976, Ley de Contrato de Trabajo (1976). Gobierno de Argentina. Recuperado de página web

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/979/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Naciones Unidas-Derechos Humanos. Recuperado de página web

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Palomeque, M. (2004). *Derecho del trabajo y razón crítica*. Salamanca, España.

Graficas Verona

Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. Recuperado de

página web <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085223>

Real Decreto Legislativo 2/2015 Estatuto de los Trabajadores (2015). Gobierno de

España. Recuperado de página web

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Saldaña, H. (2016). *“Efectos De La Contratación Laboral A Plazo Determinado,*

En Las Organizaciones Sindicales En El Perú”. (Tesis Doctorado).

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

Sánchez, J. y Rodríguez, E. (2001), Manual para la Defensa de la Libertad Sindical.

Recuperado de página web <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27850.pdf>

Sanguinetti Raymond, W. (s.f.). “El principio de autotutela en el derecho del trabajo español”. Recuperado de página web

<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/art-conf-temis.pdf>

Sanguinetti, W. (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Soto, A. (2014). *Contratación laboral y sus causales de terminación*. Lima, Perú. Grijley.

Tam, J., Vera, G. & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Revista Pensamiento y acción*. Recuperado de <https://bit.ly/35pyhQQv>

Tintin, A. (2016). *Análisis del proceso de sindicalización en los trabajadores y trabajadoras de las flores en la sabana de Bogotá. Caso untraflores y sintraflexport (2001-2016)*. (Tesis de grado). Universidad Santo Tomas, Bogotá.

Toyama & Merzthal (s.f.), *La libertad sindical en el Perú: una revisión a su desarrollo jurisprudencial*. Recuperado de página web <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/12791/13348/>

Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Lima, Perú. El Búho

Trillo, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. Recuperado de página web <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614479005>

Varela, F. (2016). Derecho colectivo del trabajo. Recuperado de página web

<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/572/MANUAL%20CURSO%20DERECHO%20COLECTIVO%20DEL%20TRABAJO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Vilchez, L. (s.f.). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas?. Recuperado de página web

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/19758/19820/>

Villavicencio, A. (s.f.). La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú. Recuperado de página web

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15869/16301/>

Zanzo, M. (2010). *Libertad sindical en la relación laboral: ¿el trabajador contra el empresario?* (Tesis maestría). Universidad de Chile, Chile.

ANEXOS

Anexo n° 1: Formatos de validación de tema de investigación por juicio de expertos

Anexo n° 2: Formatos de validación de preguntas 1


Anexo n° 3: Formatos de validación de preguntas 2

Anexo n° 4: Formatos de validación de preguntas 3

Anexo n° 5: Formato de validación de análisis de casos

Anexo n° 6: Formato de validación de análisis de legislación comparada

**ANEXO N° 1: FORMATOS DE VALIDACIÓN DE TEMA DE INVESTIGACIÓN
POR JUICIO DE EXPERTOS**

 UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

Estimado Doctor(a):
Jose Antonio Rodriguez Viera

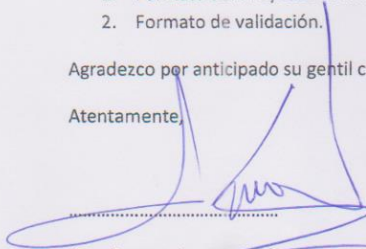
Institución/Universidad General Regional de Tumbajo y P.E. - LL
Trujillo.-

Por intermedio del presente, saludo a Ud. cordialmente y solicito su opinión especializada respecto al proyecto de investigación titulado “Las Contrataciones Modales” para cuyo efecto anexo los siguientes documentos: “y su relación con la Libertad Sindical”

1. Formato del Proyecto de Investigación.
2. Formato de validación.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,



Estudiante: Liz Mirella Mallqui Cruzado

Email: mirella94@live.com



UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

Formato de Validación de Proyecto de Tesis

Nombre: Jose Antonio Espinoza Viza

Firma: [Firma]

Cargo/Institución: Sub Gerente de Inversión y Solución de Conflictos de la G.R.P.C.-LL

Fecha: 22.04.2018

Por el presente documento presentado al especialista en el tema de investigación, se solicita considere si el problema de investigación propuesto por el estudiante es viable y/o formule recomendaciones respecto a:

Título del Proyecto de Tesis:

Aspectos a considerar	Indicadores	
	SI (X)	NO ()
1. Realidad Problemática	SI (X)	NO ()
2. Problema	SI (X)	NO ()
3. Variables del problema	SI (X)	NO ()
4. Objetivos Planteados	SI (X)	NO ()

Validación y/o recomendación:



Estimado Doctor(a):

..... Gustavo Vicuña Gonzales

Institución/Universidad Privada del Norte.

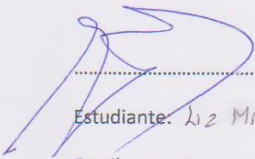
Trujillo.-

Por intermedio del presente, saludo a Ud. cordialmente y solicito su opinión especializada respecto al proyecto de investigación titulado “Los contratos modales”, para cuyo efecto anexo los siguientes documentos:
 > su modalidad en la Libertad Sindical.

1. Formato del Proyecto de Investigación.
2. Formato de validación.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,


.....
Estudiante: Liz Mirella Mallqui Cruzado

Email: mirella_94@live.com



Formato de Validación de Proyecto de Tesis

Nombre: Gustavo Viviana Gonzales

Firma: 

Cargo/Institución: Docente UPN

Fecha: 18/04/2018

Por el presente documento presentado al especialista en el tema de investigación, se solicita considere si el problema de investigación propuesto por el estudiante es viable y/o formule recomendaciones respecto a:

Título del Proyecto de Tesis:

Aspectos a considerar	Indicadores			
	SI	NO	SI	NO
1. Realidad Problemática	SI (X)	NO ()	SI (X)	NO ()
2. Problema	SI (X)	NO ()	SI (X)	NO ()
3. Variables del problema	SI (X)	NO ()	SI (X)	NO ()
4. Objetivos Planteados	SI (X)	NO ()	SI (X)	NO ()

Validación y/o recomendación:



Estimado Doctor(a):

.....Jorge Felipe de la Rosa Gonzalez Ojeda......

Institución/UniversidadDecanato UPN.....


Trujillo.-

Por intermedio del presente, saludo a Ud. cordialmente y solicito su opinión especializada respecto al proyecto de investigación titulado “Los contratos modales”, para cuyo efecto anexo los siguientes documentos: “y su incidencia en la Libertad Sindical”.

1. Formato del Proyecto de Investigación.
2. Formato de validación.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,


.....

Estudiante: Liz Mirella Mallqui Cruzado.

Email: mirella94@live.com



Formato de Validación de Proyecto de Tesis

Nombre: *Jorge Felipe de la Rosa Gonzalez Otoro*

Firma:

Cargo/Institución: *Docente UPN*

Fecha: *19/04/2018*

Por el presente documento presentado al especialista en el tema de investigación, se solicita considere si el problema de investigación propuesto por el estudiante es viable y/o formule recomendaciones respecto a:

Título del Proyecto de Tesis:

Aspectos a considerar	Indicadores			
	SI	NO	SI	NO
1. Realidad Problemática	SI (X)	NO ()	- Contiene datos objetivos debidamente sustentados y citados (antecedentes o fuentes formales de consulta y obtención).	SI (X) NO ()
2. Problema	SI (X)	NO ()	- Contiene dos variables concretas de investigación coherente con el área del Derecho investigable.	SI (X) NO ()
3. Variables del problema	SI (X)	NO ()	- Son categorías del Derecho pasibles de demostración.	SI (X) NO ()
4. Objetivos Planteados	SI (X)	NO ()	- Tienen relación de lo general a lo particular con las variables de estudio.	SI (X) NO ()

Validación y/o recomendación:


ANEXO N° 2: FORMATOS DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS 1

FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
EXPERTO

Nombres y Apellidos: BARRON GUERRA VIVIANO GARCIA

Institución a la cual pertenece: UPN


Cargo que desempeña: DOCTOR

Firma:  Fecha: 11-07-2018

1. A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1.		X		
2.		X		
3.		X		
4.		X		
5.	X			
6.		X		
7.				
8.				
9.				
10.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO:



1 Material proporcionado por el Prof. Gerardo Ludeña (Doctorado en Derecho UPN).

ANEXO A

FORMULACIÓN DE PREGUNTAS

1. Según su criterio, ¿De qué manera la contratación de trabajadores temporales o determinados incide frente al ejercicio del derecho de libertad sindical, en el ámbito privado de la libertad?
2. en su opinión, ¿Cuáles considera usted, que son las principales motivaciones que inducen al empleador para coaccionar a los trabajadores temporales que intentan afiliarse y/o constituir un sindicato?
3. según su postura, ¿Qué considera que se debe hacer para que, en la contratación a tiempo determinado, no se vulnere el ejercicio del derecho de libertad sindical de los trabajadores? ¿Por qué?
4. En su opinión, ¿Usted está a favor o en contra de su uso indiscriminado y reiterado de la contratación temporal o determinado?
5. ¿Considera usted que la regulación de los contratos temporales o determinados, afecta frente al ejercicio del derecho de libertad sindical de los trabajadores?
6. En su opinión, ¿Considera usted que los contratos temporales tienen la debida regulación y/o protección en nuestra legislación peruana, ello con el fin de no vulnerar derechos como la libertad sindical a diferencia de otras regulaciones de otros países?

FORMULACIÓN DE PREGUNTAS

A. OCHOA

“La contratación modal frente al ejercicio del derecho de libertad sindical”

FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

EXPERTO

Nombres y Apellidos: Francisco Nardy Rodríguez Diestra

Institución a la cual pertenece: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Cargo que desempeña: Asesor de la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos

Firma: [Firma] Fecha: 16-07-2018

1. A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.				
8.				
9.				
10.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO:

REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.
SUBGERENCIA DE PREVENCION Y S.C.
Abog. Francisco Nardy Rodríguez Diestra
JEFE (E)

ANEXO A

FORMULACIÓN DE PREGUNTAS

- Según su criterio, ¿De qué manera la contratación de trabajadores temporales o determinados incide frente al ejercicio del derecho de libertad sindical, en el ámbito privado de la libertad?
- en su opinión, ¿Cuáles considera usted, que son las principales motivaciones que inducen al empleador para coaccionar a los trabajadores temporales que intentan afiliarse y/o constituir un sindicato?
- según su postura, ¿Qué considera que se debe hacer para que, en la contratación a tiempo determinado, no se vulnere el ejercicio del derecho de libertad sindical de los trabajadores? ¿Por qué?
- En su opinión, ¿Usted está a favor o en contra de su uso indiscriminado y reiterado de la contratación temporal o determinado?
- ¿Considera usted que la regulación de los contratos temporales o determinados, afecta frente al ejercicio del derecho de libertad sindical de los trabajadores?
- En su opinión, ¿Considera usted que los contratos temporales tienen la debida regulación y/o protección en nuestra legislación peruana, ello con el fin de no vulnerar derechos como la libertad sindical a diferencia de otras regulaciones de otros países?

“La contratación modal frente al ejercicio del derecho de libertad sindical”

FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

EXPERTO

Nombres y Apellidos: José Augusto Pastor Rojas

Institución a la cual pertenece: Abogado Independiente

Cargo que desempeña: Asesor Legal

Firma: [Firma] Fecha: 16.07.18

1. A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1.		X		
2.		X		
3.		X		
4.				X
5.	X			
6.		X		
7.				
8.				
9.				
10.				

RESERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO:

[Firma]
José Augusto Pastor Rojas
 ABOGADO
 REGISTRO CALL: 6746

ANEXO A

FORMULACIÓN DE PREGUNTAS

- Según su criterio, ¿De qué manera la contratación de trabajadores temporales o determinados incide frente al ejercicio del derecho de libertad sindical, en el ámbito privado de la libertad?
- en su opinión, ¿Cuáles considera usted, que son las principales motivaciones que inducen al empleador para coaccionar a los trabajadores temporales que intentan afiliarse y/o constituir un sindicato?
- según su postura, ¿Qué considera que se debe hacer para que, en la contratación a tiempo determinado, no se vulnere el ejercicio del derecho de libertad sindical de los trabajadores? ¿Por qué?
- En su opinión, ¿Usted está a favor o en contra de su uso indiscriminado y reiterado de la contratación temporal o determinado?
- ¿Considera usted que la regulación de los contratos temporales o determinados, afecta frente al ejercicio del derecho de libertad sindical de los trabajadores?
- En su opinión, ¿Considera usted que los contratos temporales tienen la debida regulación y/o protección en nuestra legislación peruana, ello con el fin de no vulnerar derechos como la libertad sindical a diferencia de otras regulaciones de otros países?

ANEXO A

FORMULACIÓN DE PREGUNTAS

ANEXO N° 3: FORMATOS DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS 2

FORMATO DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS A EXPERTOS

Nombres y apellidos: Hugo Gutierrez Uriarte

Cargo que desempeña: Jefe de RR.H.H. UESH-BCA

Firma:  fecha: 01-OCTUBRE-2020

A. Aceptada B. Modificar C. Eliminar D. Incluir otra pregunta

1. En su opinión, ¿Usted está a favor o en contra de su uso indiscriminado y reiterado de la contratación modal en el régimen privado?
2. Según su postura, ¿Considera usted que la contratación modal vulnera el ejercicio del derecho de libertad sindical? ¿sí o no, por qué?
3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted, que son las principales motivaciones que disuaden a los trabajadores con contratos modales para afiliarse o constituir un sindicato?
4. En su opinión, ¿Considera usted que los contratos modales tienen la debida regulación y/o protección en la legislación peruana, frente a la incidencia del libre ejercicio del derecho a la libertad sindical a diferencia de alguna legislación comparada?
5. ¿Qué propondría usted, para evitar este tipo de vulneración en el ejercicio del derecho de libertad sindical?
6. En su opinión, ¿Qué aportes considera que debería realizar el estado para evitar una posible vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical, frente a la contratación modal?

N° ITEM	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			

Observaciones generales del instrumento:

Ninguna

FORMATO DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS A EXPERTOS

Nombres y apellidos: Luis Gustavo Ruiz Mejía
 Cargo que desempeña: SECRETARIO TÉCNICO UNIDAD EJECUTORA SALUD-BEN

Firma: [Firma manuscrita] fecha: 02-OCTUBRE-2020

A. Aceptada B. Modificar C. Eliminar D. Incluir otra pregunta


1. En su opinión, ¿Usted está a favor o en contra de su uso indiscriminado y reiterado de la contratación modal en el régimen privado?
2. Según su postura, ¿Considera usted que la contratación modal vulnera el ejercicio del derecho de libertad sindical? ¿sí o no, por qué?
3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted, que son las principales motivaciones que disuaden a los trabajadores con contratos modales para afiliarse o constituir un sindicato?
4. En su opinión, ¿Considera usted que los contratos modales tienen la debida regulación y/o protección en la legislación peruana, frente a la incidencia del libre ejercicio del derecho a la libertad sindical a diferencia de alguna legislación comparada?
5. ¿Qué propondría usted, para evitar este tipo de vulneración en el ejercicio del derecho de libertad sindical?
6. En su opinión, ¿Qué aportes considera que debería realizar el estado para evitar una posible vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical, frente a la contratación modal?

Nº ITEM	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			

Observaciones generales del instrumento: NINGUNA

FORMATO DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS A EXPERTOS

Nombres y apellidos: Edwin Antonio León Dávila
 Cargo que desempeña: Abogado Especialista en Derecho Laboral

Firma:  fecha: 01 de octubre 2020

A. Aceptada B. Modificar C. Eliminar D. Incluir otra pregunta

1. En su opinión, ¿Usted está a favor o en contra de su uso indiscriminado y reiterado de la contratación modal en el régimen privado?
2. Según su postura, ¿Considera usted que la contratación modal vulnera el ejercicio del derecho de libertad sindical? ¿sí o no, por qué?
3. En su opinión, ¿Cuáles considera usted, que son las principales motivaciones que disuaden a los trabajadores con contratos modales para afiliarse o constituir un sindicato?
4. En su opinión, ¿Considera usted que los contratos modales tienen la debida regulación y/o protección en la legislación peruana, frente a la incidencia del libre ejercicio del derecho a la libertad sindical a diferencia de alguna legislación comparada?
5. ¿Qué propondría usted, para evitar este tipo de vulneración en el ejercicio del derecho de libertad sindical?
6. En su opinión, ¿Qué aportes considera que debería realizar el estado para evitar una posible vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical, frente a la contratación modal?

Nº ITEM	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			

Observaciones generales del instrumento: Ninguna

ANEXO N° 4: FORMATOS DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS 3

FORMATO DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS (Dirigentes sindicales)

Nombres y apellidos: Hugo Gutierrez Uricuri

Cargo que desempeña: Jefe de R.R.HH. UGSH-BCA

Firma: [Firma manuscrita] fecha: 15-Enero-2020

A. Aceptada ~~B. Modificar~~ C. Eliminar D. Incluir otra pregunta

1. En su opinión ¿Considera usted que se viene vulnerando el ejercicio del derecho de libertad sindical respecto de algunos trabajadores que tienen una relación laboral con contratos temporales o modales?, ¿Sí o no, por qué?
2. ¿Tiene usted conocimiento de alguna vulneración de derechos de libertad sindical respecto de empresas que contratan a trabajadores mediante contratos temporales o modales?
3. ¿Qué propondría usted para evitar este tipo de vulneración de derechos de la libertad colectiva?
4. En su opinión, ¿Qué aportes considera que debería realizar el gobierno para evitar la vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical por ende el derecho al trabajo frente a la contratación modal?

Nº ITEM	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			

Observaciones generales del instrumento:

Ninguna

FORMATO DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS (Dirigentes sindicales)

Nombres y apellidos: Luis Justo Ruiz Mejía
 Cargo que desempeña: SECRETARIO TÉCNICO UNIDAD EJECUTORA SAUD-BCA

Firma: [Firma manuscrita] fecha: 01-07-FEBRERO-2020

A. Aceptada B. Modificar C. Eliminar D. Incluir otra pregunta

1. En su opinión ¿Considera usted que se viene vulnerando el ejercicio del derecho de libertad sindical respecto de algunos trabajadores que tienen una relación laboral con contratos temporales o modales?, ¿Sí o no, por qué?
2. ¿Tiene usted conocimiento de alguna vulneración de derechos de libertad sindical respecto de empresas que contratan a trabajadores mediante contratos temporales o modales?
3. ¿Qué propondría usted para evitar este tipo de vulneración de derechos de la libertad colectiva?
4. En su opinión, ¿Qué aportes considera que debería realizar el gobierno para evitar la vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical por ende el derecho al trabajo frente a la contratación modal?

Nº ITEM	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			

Observaciones generales del instrumento: Ninguna

FORMATO DE VALIDACIÓN DE PREGUNTAS (Dirigentes sindicales)

Nombres y apellidos: Edwin Antonio León Davila
 Cargo que desempeña: Abogado Especialista en Derecho Laboral
 Firma: [Firma manuscrita] fecha: 04 de Febrero del 2020
 A. Aceptada B. Modificar C. Eliminar D. Incluir otra pregunta

1. En su opinión ¿Considera usted que se viene vulnerando el ejercicio del derecho de libertad sindical respecto de algunos trabajadores que tienen una relación laboral con contratos temporales o modales?, ¿Sí o no, por qué?
2. ¿Tiene usted conocimiento de alguna vulneración de derechos de libertad sindical respecto de empresas que contratan a trabajadores mediante contratos temporales o modales?
3. ¿Qué propondría usted para evitar este tipo de vulneración de derechos de la libertad colectiva?
4. En su opinión, ¿Qué aportes considera que debería realizar el gobierno para evitar la vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical por ende el derecho al trabajo frente a la contratación modal?


Nº ITEM	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			

Observaciones generales del instrumento: Ninguna

ANEXO N° 5: FORMATO DE VALIDACIÓN DE ANÁLISIS DE CASOS

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DEL CASO SENTENCIA.

DATOS DE LA SENTENCIA		
<ul style="list-style-type: none"> N° DE CASACIÓN PREVISIONAL: MAGISTRADOS: → Ponente → Disidencia (Ponencia) FECHA DE EMISIÓN: FECHA DE PUBLICACIÓN: IMPUGNANTE: → Arguantes Impugnación (Agravio) MATERIA: 		
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL		
	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE	
<p>FALLO:</p>		
CONCLUSIONES: (Resultado del análisis integral del documento)		
Validación	Si	No
Observación :		



Jesús Angello Pastor Rojas
ABOGADO
REGISTRO CALL: 6746

Delimitación Hechos

↓

Arguantes de la SPT

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DEL CASO SENTENCIA.


DATOS DE LA SENTENCIA		
<ul style="list-style-type: none"> • N° DE CASACIÓN PREVISIONAL: • MAGISTRADOS: • FECHA DE EMISIÓN: • FECHA DE PUBLICACIÓN: • IMPUGNANTE: • MATERIA: 		
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL		
	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE	
FALLO:		
CONCLUSIONES: (Resultado del análisis integral del documento)		
Validación	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Observación :		

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DEL CASO SENTENCIA.

DATOS DE LA SENTENCIA		
• N° DE CASACIÓN PREVISIONAL:	V.º de Resolución N.º de expediente	
• MAGISTRADOS:		
• FECHA DE EMISIÓN:		
• FECHA DE PUBLICACIÓN:	DEMANDANTE	
• IMPUGNANTE:	DEMANDADO	
• MATERIA:		
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL		
	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE	
FALLO:		
CONCLUSIONES: (Resultado del análisis integral del documento)		
Validación	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
Observación :		
<p>REGION "LA LIBERTAD" GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E. SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN Y S.C.</p> <p><i>[Firma]</i> Abog. Franco Nerdy Rodríguez Diestra JEFE (E)</p>		

**ANEXO N° 6: FORMATO DE VALIDACIÓN DE ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN
COMPARADA**

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DE LEGISLACION COMPARADA

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLOGÍA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL.
						

Validación	SI	No
<p>Observación:</p> <p style="font-size: small;"> REGION "LA LIBERTAD" GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E. SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN Y S.C. Abog. France Nerdy Rodriguez Diestra JEFE (E) </p>		

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DE LEGISLACION COMPARADA

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLOGÍA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL.

Validación	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
Observación:		

[Firma]
Jesus Angello Pastor Rojas
 ABOGADO
 REGISTRO CALL: 6746

INSTRUMENTO PARA ANALISIS DE LEGISLACION COMPARADA

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN (ley o tema)	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOLÓGICA	ESPACIO Y TIEMPO	CONTEXTO CULTURAL.

Validación	Si	No
Observación:		

