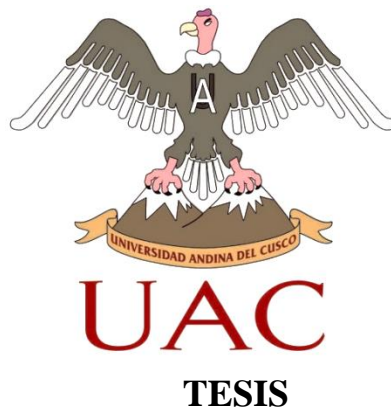




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



“VULNERACION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS
CONTRATOS MODALES”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO

Presentado por:

Bach. Yoel Cornejo Gallegos

Asesor:

Dr. Carlos Eduardo Jayo Silva

CUSCO - PERÚ

2020



AGRADECIMIENTO

A Dios, a la Virgen de la Candelaria y al Señor de Huanca,
Por haberme guiado a lo largo de mi carrera, por ser quienes
día a día guían mi camino en los momentos de debilidad y
brindarme fortaleza para culminar este proceso de mi carrera
profesional. A mis amigos familiares y todos quienes me
apoyaron en esta etapa de mi vida.

|A mi Abuelita Norfelinda, a Mi Mamá Julia Norfelinda, a
quien es como mi Papá Pedro Miguel por haberme
forjado como la persona que soy en la actualidad, sencillito
no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de
transmitirme sus consejos, dedicación y amor
incondicional he logrado culminar el desarrollo de mi tesis
con éxito.

Al Dr. Carlos Eduardo Jayo Silva, por apoyarme con su gran
ayuda y colaboración en cada momento de consulta y soporte
en este trabajo de investigación, por confiar en mí ya que sin
su ayuda no hubiera llegado a esta etapa de mi investigación
de tesis



DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a quienes fungen como cimiento de mi vida. A mi Abuelita Norfelinda, a Mi Mamá Julia Norfelinda y mi Papá Pedro Miguel por su cariño, amor infinito y sacrificio en todos estos años de mi vida y en mi formación profesional, quienes con paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño que siempre anhelé, gracias por inculcar en mí el ejemplo de valentía, esfuerzo y sobre todo el amor hacia Dios.

A Dios por ser mis guías espiritual, por ayudarme y poner en mi camino a personas maravillosas que sin su ayuda no hubiese logrado esta etapa en mi vida. A mi Virgen María de la Candelaria, que me guio para cumplir esta meta.



RESUMEN

La presente investigación “vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales”, tiene como propósito el de conocer si en las celebraciones de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado se vulnera o no el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú, ya en nuestro país se va incrementado la utilización de este tipo de contratos, debido a que la legislación nacional presenta una apuesta abierta y flexible para su utilización. En ese sentido, nos planteamos como objetivos específicos: Conocer las principales causas que conllevan a las Instituciones del estado a optar por la celebración de contratos modales, así como el de determinar cuáles son los principales efectos de las mismas. Conocer la naturaleza jurídica de los contratos sujetos y del derecho fundamental a la estabilidad laboral. El tipo de la investigación es socio jurídica, la misma que busca el estudio de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula los contratos sujetos a modalidad. El nivel de investigación es descriptivo, que se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, y porque se relacionan dos o más variables. La presente investigación se empleará el enfoque de investigación cualitativa, ya que se enfoca en comprender los fenómenos explorándolos desde la perspectiva de lo aplicado en la realidad y la relación del contexto. Para demostrar la hipótesis planteada se utilizará como instrumentos al análisis de Sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional y entrevistas a especialistas en derecho.

PALABRAS CLAVES: contratos modales, estabilidad laboral, derechos fundamentales, ley de productividad y competitividad, instituciones del estado.



ABSTRACT

The present investigation "violation of the right to work stability in modal contracts", its purpose is to know whether or not the fundamental right of workers to enjoy the stability of work provided for in Art. 27 of the Constitution of Peru, already in our country the use of this type of contract is increasing, because the national legislation presents an open and flexible bet for its use. In this sense, we set as specific objectives: To know the main causes that lead the state institutions to opt for the conclusion of modal contracts, as well as to determine what are the main effects of the same. To know the legal nature of the subject contracts and the fundamental right to job stability. The type of research is sociojuridical, the same one that seeks the study of the Law of Productivity and Labor Competitiveness that regulates the contracts subject to modality. The level of research is descriptive, which focuses on explaining why a phenomenon occurs and under what conditions it manifests, and why two or more variables are related. The present research will use the qualitative research approach, since it focuses on understanding phenomena by exploring them from the perspective of what is applied in reality and the relationship of the context. In order to demonstrate the hypothesis presented, it will be used as instruments to analyse the judgments issued by the Constitutional Court and interviews with legal specialists.

KEYWORDS: Modal contracts, labor stability, fundamental rights, productivity and competitiveness law, state institutions.



INTRODUCCIÓN

Mediante la presente investigación “vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales”, se pretende demostrar que la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado se vulnera el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú que prescribe que: “*La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”, ya que, conforme se acredita del análisis de las Sentencias materia de estudios, los trabajadores con este tipo de contratos ven afectado este derecho.

La investigación consta de cuatro partes, abordándose en una primera parte el diseño metodológico que comprende: el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación de la investigación, la viabilidad, los objetivos. La segunda parte comprende el marco teórico que abarca: los antecedentes de la investigación, los contratos sujetos a modales y su clasificación, la estabilidad laboral, la dignidad humana, la seguridad jurídica y el marco legal que regula el derecho de trabajo y los contratos a tiempo fijo. Y en la última parte se estudia la hipótesis, las variables, la conceptualización de las variables, la operacionalización de las variables, las técnicas y métodos de investigación. En un tercer capítulo se aborda el diseño de la investigación, nivel de investigación, el enfoque y la población y muestra. En la última parte se aborda lo referente a la probanza de la hipótesis, que comprende: Análisis jurisprudencia y de las entrevistas, discusión de resultados del análisis de las Sentencias y de la encuesta desarrollada; lo cual nos permite arribar a las conclusiones y recomendaciones.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	2
DEDICATORIA	3
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO I	11
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Descripción y planteamiento del problema de investigación.....	11
1.2 Formulación del problema de investigación	13
1.2.1 Pregunta general	13
1.2.2 Preguntas específicas.....	13
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general.	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 Justificación e importancia del problema de investigación.....	15
1.4.1 Conveniencia.	15
1.4.2 Relevancia social.	15
1.4.3 Implicancias prácticas.	15



1.4.4 Valor Teórico.....	16
1.4.5. Utilidad metodológica	16
1.5. Delimitación.....	16
1.5.1. Delimitación espacial.	16
1.5.2. Delimitación temporal.....	16
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes Nacionales.	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	19
2.2 Bases teóricas.	21
2.2.1. Contratos sujetos a Modalidad.	21
2.2.2. Estabilidad Laboral.....	36
2.2.2.3. Dignidad Humana.....	42
2.2.3. Marco Legal.....	54
2.3. Definiciones: conceptuales y/u operacionales.	56
2.3.1. Trabajo.....	56
2.3. 2. Derecho al trabajo.....	57
2.3. 4. Principios Laborales.	57
2.3. 5. Contrato de trabajo.	57
2.3. 6. Contrato de trabajo a Plazo Indeterminado o Indefinido.....	57
2.3.7. Contratos sujetos a modalidad.....	58



2.3.8. Estabilidad laboral.....	58
2.3.9. Seguridad Jurídica.....	58
2.4. Hipótesis, variables e indicadores.....	59
2.4.1 Hipótesis principal.....	59
2.4.2 Hipótesis secundarias.....	59
2.4.3 Categorías de estudio y subcategorías.....	60
CAPITULO III.....	61
METODO.....	61
3.1. Diseño de la Investigación.....	61
3.1.1. Tipo de Investigación.....	61
3.1.2. Nivel de Investigación.....	62
3.1.3. Enfoque De Investigación.....	62
3.2 Población y muestra.....	62
3.2.1. Población.....	62
3.2.2. Muestra.....	62
3.3 Diseño Muestral.....	62
3.2.1. Espacio temporal.....	62
3.2.2. Unidad de estudio.....	63
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.4.1 Técnicas.....	63
3.4.2 Instrumentos.....	63



3.5. Técnicas para el procesamiento de datos.	63
CAPITULO IV	64
RESULTADOS	64
4.1. Análisis jurisprudencial.....	64
4.1.1. Sentencia del TC -Expediente N° 03473-2013-PA/TC	65
4.1.2. Sentencia del TC-Expediente N° 02261-2014-PA/TC	68
4.1.3. Sentencia del TC-Expediente 03074-2016-PA/TC.....	71
4.2. Análisis de las entrevistas	74
4.3. Discusión de resultados	76
4.3.1. Discusión de resultado de las Sentencias del Tribunal Constitucional.....	76
4.3.2. Discusión de resultado de las Entrevistas a los expertos	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	82
CAPITULO V	83
FUENTES DE INFORMACIÓN	83
5.1. Referencias bibliográficas	83
MATRIZ DE CONSISTENCIA	88
ANEXOS	
VULNERACION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS MODALES”	91



CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción y planteamiento del problema de investigación.

El Derecho laboral como tal, lo podemos distinguir de un lado, como un derecho a obtener un trabajo y de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador particular. (Marcenario, 1995). En ese sentido, se considera al derecho del trabajo como la base de la estabilidad laboral, entendida como el acceso y conservación al empleo. El acceso al empleo como el derecho de gozar de un puesto de trabajo y la conservación al empleo como segunda manifestación en el que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993 señala: “*La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”; del que se difiere que nuestra Carta Magna otorga la protección que requiere el trabajador de conservar su puesto de trabajo de forma indefinida, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas por Ley.

Sin embargo, a pesar de la protección que otorga la Constitución Política a los trabajadores, ha habido siempre contratos de trabajo de duración determinada, en el que las legislaciones antiguas los aceptaban sin mayores requisitos, librándolos del simple acuerdo de las partes; a consecuencia de la evolución legislativa del derecho a la estabilidad laboral, se ha ido aparejando la regulación restrictiva de los contratos temporales, debiendo existir una causa que motiva tal contratación y en caso de extinguirse esta, el contrato de trabajo debe extinguirse también. Entonces, necesariamente debe existir una causal de contratación, siempre en una necesidad transitoria.



En este panorama, y a pesar de que en nuestra legislación laboral se mantiene como regla general la celebración de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, se promulgo el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹ (LPCL), que permite pactar a plazo fijo contratos que se les denomina sujetos a modalidad, que se pueden celebrar cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Contratos que “en la medida en que la válida celebración del contrato se exige la estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos”. (valverde, 1998).

Contratos a plazo fijo que conforme señala (Goldín, 1997) son contratos “precarizados por Ley”, ya que la misma legislación incentiva la contratación temporal en actividades permanentes de la empresa, vulnerando de esta forma el derecho a la estabilidad laboral.

Actualmente este tipo de contratos han incrementado su uso, ya que la legislación nacional presenta una apuesta abierta y flexible para la contratación temporal, siendo citado por la doctrina, conforme señala (Toyama, 2020): Perú“ es uno de los países latinoamericanos que mayores estímulos contiene para la contratación temporal”(p.85), por lo que se viene contratando personal bajo este tipo de modalidad en actividades permanentes de la empresa, simulando una contratación con una causal diferente a aquella que viene surgiendo en la realidad. Por tanto, consideramos que nuestra legislación en cuanto al tema de contratos sujetos a modalidad está vulnerando el derecho a estabilidad laboral regulada en la Constitución, al introducir en la legislación nacional nueve tipos de contratos con causales diferentes, no siendo del todo adecuadas en la medida que incluye contratos de duración indeterminada como son los contratos

¹ Decreto Supremo N° 003-97-TR del 21.03.97.



intermitentes y de temporada; modalidades que justifican la contratación temporal, abriendo la posibilidad de encajar cualquier situación fáctica dentro de esas modalidades o en su defecto ampararse en otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la LPCL; problemática vigente en nuestros días, siendo importante hacer un estudio al respecto.

1.2 Formulación del problema de investigación

1.2.1 Pregunta general

- ¿La celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú- Periodo 2017-2020?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuáles son las principales causas que conllevan a las Instituciones del Estado a optar por la celebración de contratos modales, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020?
- ¿Cuáles son los principales efectos que producen la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú- Periodo 2017-2020?
- ¿Cuál es la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020?



- ¿Cuál es la naturaleza jurídica del derecho fundamental a la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú de los contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado -Periodo 2017-2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

- Determinar si la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Conocer cuáles son las principales causas que conllevan a las Instituciones del estado a optar por la celebración de contratos modales, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. “Periodo 2017-2020”
- Determinar cuáles son los principales efectos que produce la celebración de contratos modales por las Instituciones del estado, que vulnera el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.
- Conocer la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado, que vulnera el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú- Periodo 2017-2020.



- Analizar la naturaleza jurídica del derecho fundamental a la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú de los contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado -Periodo 2017-2020.

1.4 Justificación e importancia del problema de investigación

1.4.1 Conveniencia.

Consideramos que la presente investigación es conveniente en atención las nuevas necesidades de mercado de trabajo, ya que se viene incrementando la celebración de contratos sujetos a modalidad por parte de las instituciones del Estado que vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral; por ende, resulta primordial hacer un análisis de los contratos a tiempo fijo.

1.4.2 Relevancia social.

Tiene relevancia social por considerarse que, gran parte de las contrataciones de los trabajadores en las instituciones del estado son desnaturalizados, lo que trae a colación consecuencias como la afectación al derecho fundamental de la estabilidad laboral. Por ello, con el presente trabajo se pretende tener un mayor alcance sobre los contratos sujetos a modalidad y su regulación en nuestro ordenamiento jurídico.

1.4.3 Implicancias prácticas.

Con el presente trabajo de investigación se pretende dilucidar si la aplicación de los contratos sujetos a modalidad regulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vienen afectando o no el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en nuestro País; motivo por el cual, el presente trabajo de investigación resultará útil y adecuado.



1.4.4 Valor Teórico

El valor teórico radica en el hecho de conocer si el Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula el tema de los contratos sujetos a modalidad, cumple efectivamente con la finalidad por la cual fue promulgada, como es el de fomentar y garantizar la seguridad en el empleo. Y conocer si efectivamente con la regulación de las nueve modalidades de contratos de trabajador se protege el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en nuestro País.

1.4.5. Utilidad metodológica

La realización de la investigación ayudara a aclarar las dudas respecto de la ambigua ley peruana, y así lograr crear un nuevo instrumento para la aplicación de una ley que ayude al trabajador a tener mayores derechos.

1.5. Delimitación

1.5.1. Delimitación espacial.

La investigación se centra en estudiar si la regulación que hace la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto de los Contratos de trabajo sujetos a modalidad afectan el ejercicio del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en el Perú.

1.5.2. Delimitación temporal.

En el presente trabajo de investigación enfocará su estudio en la regulación que hace la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto de los contratos sujetos a modalidad en el personal del 2017 al 2020.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Nacionales.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Antecedente 1

Título: Análisis Dogmático y Jurisprudencial del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo.

Autor: Miguel Angel Bravo Arriaga, Jose Miguel Rosa Chuaqui.

País: Chile

Conclusiones

- Los principios en el Derecho del Trabajo, han sido develados por la doctrina laboral, y tienen por objeto comprender a cabalidad los fines que ha de cumplir esta rama del Derecho, constituyendo de esta manera las líneas directrices que informan e inspiran, directa o indirectamente, una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encargar la 25 aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.
- Nuestros tribunales superiores han atribuido a su exclusiva esfera la aplicación del principio de la primacía de la realidad, impidiendo que ciertos órganos administrativos del trabajo (específicamente la Inspección del Trabajo), funden decisiones mediante la aplicación o interpretación de los hechos con relación al mentado principio.
- Al analizar la jurisprudencia de nuestros tribunales, se pueden observar dos tendencias en cuanto a la aplicación del principio de la primacía de la realidad: por un parte, ciertos fallos aplican e interpretan el principio en estudio de una forma o manera más racional o



restringida, sin por ello desconocer o transgredir los derechos de los trabajadores; por otra parte, ciertos fallos hacen una aplicación mucho más radical del mismo principio, llegando en cierto modo, a preferir la primacía de los hechos por sobre la aplicación o interpretación de normas legales. En tal sentido, creemos que no se debe abusar del principio de la primacía de la realidad, Como en todas las cosas, se debe actuar con prudencia y criterio al interpretar y aplicar estos principios, misma actitud que deben recoger los tribunales de justicia, teniendo siempre en vista y en su conciencia, eso sí, la evidente desigualdad entre las partes contratantes en una relación laboral.

Antecedente 2

Título: La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas.

Autor: Maximiliano Barreiro

País: España

Conclusiones:

- En un debate completamente abierto y del que más que presumiblemente deriven cambios para el modelo de contratación laboral temporal causal, la propuesta de contrato único centra la atención no solo en el rumbo, sino también en el calado de las reformas que necesariamente deben introducirse.
- Desenmarañar las circunstancias relacionadas a los contratos temporales coadyuva a la construcción de un orden más sencillo, operativo y seguro. Para ello un único contrato indefinido se presenta como una medida adecuada. Y del balance de lo expuesto, cabe apreciar que desde la óptica laboral las presumibles ventajas que puede arrojar esta opción hacen atractivo su análisis como alternativa, aunque no quede exento de dudas.



- Partiendo de las primeras posiciones en este sentido que apuntaban hacia un cambio que forjara una equidistancia material entre la posición que hoy ocupan los contratos temporales y los indefinidos, inspirados en lograr con ello una situación de igualdad en un plano medio, esta última propone una “equidistancia desequilibrada”, en la que se propone un aparente fortalecimiento de la posición de los trabajadores a través del acercamiento de la posición que hoy ocupan los indefinidos hacia la que actualmente ocupan los temporales, lo cual genera dudas sobre el correlato que se da entre el discurso y los fundamentos y más aún en sus resultados.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Antecedente 1

Título: Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017.

Autor: Walter Robinson Terreros Cuba

Ciudad -País: Huancayo-Perú

Conclusiones:

- Que de acuerdo al artículo N°77 Del DS 003-97-TR Se establece las condiciones para una posible desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, mediante la investigación realizada se puede constatar que los trabajadores de la empresa Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. están siendo vulnerados su derecho a la estabilidad laboral, siendo la regla general y como excepción los contratos modales. De esta manera la hipótesis 70 general de nuestra investigación se confirma que las empresas en análisis no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo N°77 Del DS 003-97-TR.



- Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso a) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad por vencimiento de plazo estipulado y también de las prórrogas que se puedan dar entre las partes, solo se podrá cumplir cuando sea un trabajo eficiente por parte de los fiscalizadores del ministerio de trabajo.

Antecedente 2

Título: La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”

Autor: Luis Fernando Ruiz Pacheco.

Ciudad -País: Arequipa-Perú

Conclusiones

- Tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.
- Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales,



naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación. A propósito de tales objeciones, hemos demostrado que la formalidad escrita del contrato de trabajo modal es probatoria toda vez que el contrato de trabajo viene determinado por la prestación efectiva de servicios, la ley no ha sancionado su omisión con la nulidad y su cumplimiento se encuentra dirigido al empleador a fin de evitar el fraude laboral. Asimismo, en cuanto al principio de causalidad de los contratos modales, hemos demostrado que este se identifica con la causa fin del acto jurídico por tratarse de hechos con relevancia económicosocial, siendo que el señalamiento de la causa objetiva de contratación mediante la forma escrita también obedece a evitar el fraude laboral por el empleador. En consecuencia, frente a la insubsistencia de dichas objeciones, es posible que frente a un eventual proceso judicial por desnaturalización, el prestador de servicios pueda alegar y demostrar la causa objetiva de contratación, aunque el empleador no la hubiera consignado.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1. Contratos sujetos a Modalidad.

Este tipo de contratación durante la década de los ochenta y noventa se utilizó en América de Sur, como un mecanismo de flexibilización que permitiera una contratación laboral atractiva a las inversiones. (Organismo Internacional del Trabajo, 2005).



Actualmente, conforme señala (Toyama, 2005) esta figura se ha extendido a nuestro país, siendo que es el que cuenta con el mayor número de modalidades contractuales temporales en la región.

Por principio general se entiende que toda relación laboral, se presume la existencia de una relación de carácter permanente, es decir uno de duración indeterminada, ello si se tiene en cuenta que el Contrato de Trabajo se rige por el Principio de Continuidad, el cuál conforme señala (De Los Heros, 2004):

Como uno de duración indefinida, haciéndole resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar este carácter, de tal manera que el trabajador pueda trabajar mientras quiera, mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo las excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas. (p.195)

En tal sentido por la característica de permanencia que posee el Contrato de Trabajo, tal como señala (Pasco, 2001): "El contrato de trabajo debe durar lo que debe la causa que lo motivó y, por ende preferir una contratación determinada antes de un contrato a plazo o modal" (p.127). Criterio que ha sido recogido por el (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997) al señalar en su primer párrafo: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado" (Art. 4).

Sin embargo, una situación viene a ser lo regulado por nuestra legislación, pero en la realidad, a consecuencia de la flexibilización en el ámbito laboral que surgió en la década del 80, con la ampliación de los límites de permeabilidad de muchas de las instituciones del derecho del trabajo las instituciones como la estabilidad de entraba, tuvieron que ceder ante la política de



generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales. (Espinoza, 2008)

Los contratos sujetos a modalidad están regulados por Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCP), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Dicho dispositivo legal, a pesar de señalar en su artículo 4, que en toda prestación personal de servicios remunerados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en su contenido desarrolla los tipos de contratos de manera ambigua, al o estar delimitada cada una de las causales objetivas para sus contratación. Señala como requisitos para la celebración de dichos contratos, que la actividad para lo cual se contrata debe ser una de naturaleza temporal o accidental, el (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997), lo señala en los siguientes terminos:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes (Art. 53).

Como otro requisito para la celebración de este tipo de contratos, viene a ser la existencia de una causa objetiva. Con relación a ello (valverde, 1998) señala que en la medida en que para la válida celebración del contrato se exige la estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos.

Por lo tanto, se tiene como requisitos:

- La naturaleza temporal o accidental del servicio.
- La existencia de una causa objetiva.



Habiendo descrito algunos requisitos para la celebración de los contratos modales, es, se puede dar una definición de un contrato modal. (Sempere, 2005) señala lo siguiente:

Son contratos que tienen una causal específica para su suscripción, como puede ser por inicio de actividad, por la necesidad del mercado, por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, por necesidades transitorias distintas a la actividad principal, por emergencia, para obra determinada o servicio específico, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, y con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año (p.175).

2.2.1.1. Características.

Conforme lo regula el (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997), las características principales de los contratos sujetos a modalidad son las siguientes:

1. La existencia de una causal objetiva para su celebración; Como puede ser por inicio de actividad, por la necesidad del mercado, por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, por necesidades transitorias distintas a la actividad principal, por emergencia, para obra determinada o servicio específico, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, y con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año. Sin embargo, no solo se debe invocar la causal respectiva de contratación, conforme señala (Toyama, El Derecho Individual del trabajo en el Perú, 2020): “Dicha causa debe haberse configurado para que



proceda la contratación temporal o, cuando menos, nos debemos encontrar ante el específico supuesto legal para la contratación de personal temporal”(p.86).

2. La formalidad ad solemnitatem; que tienen los contratos modales, por lo que deben ser celebrados por escrito y la necesidad de que se indique expresamente las causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal. (Art. 72)
3. Confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indeterminado; (Toyama, 2020) señala que la práctica no se les reconoce todos los derechos señalados por Ley. Evidentemente, no tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario al término del plazo pactado, pero sí pueden percibir la indemnización si el término del contrato e produce luego del periodo de prueba, pero antes del vencimiento del plazo sin que se verifique una causa justificada. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 79)
4. El plazo máximo de cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que en ningún caso exceda de cinco años (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 74).

En este punto es importante anotar las clasificación de los contratos en función de su duración temporal:

- 4.1. Plazo previsto por el legislado: En este caso, se tiene los contratos de inicio de actividad (3 años), necesidades de mercado (5 años), reconversión empresarial (2 años), y ocasional (6 meses cada año). Conforme señala (Sanguinetti, 2008): “Se permite la contratación temporal para tender cualquier nuevo puesto de



trabajo”(p.33). Al estar referido por hipótesis a un incremento de las actividades de la empresa.

4.2. Plazo en función de la causa de contratación: suplencia (reemplazo), obra o servicio específico, emergencia (caso fortuito y fuerza mayor) y en función de la causa temporal (causal abierta, artículo 82 de la LPCL). (Toyama, 2020) que este tipo de contratos no tienen plazo máximo, pero, la jurisprudencia sí ha previsto un plazo máximo para contratos de trabajo por obra o servicio específico.

4.3. Contratos a plazo indeterminado: Contratos intermitentes y de temporada. Al respecto, (Toyama, 2020) señala: “Estos contratos son auténticos contratos a plazo indeterminado (permanente discontinuos)”(p. 91). Por lo que debieron ser considerados como contratos de duración indeterminados.

2.2.1.2. Modalidades de contratos temporales.

Los contratos sujetos a modalidad están regulados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son nueve los contratos temporales y están clasificados en tres tipos, los contratos de naturaleza temporal, accidentales y los contratos por obra o servicio, tal como se muestra en la siguiente clasificación:

1. Contratos de naturaleza temporal.

1.1. Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

1.2. Contrato por necesidades del mercado.

1.3. Contrato por reconversión empresarial.

2. Contratos Accidentales.

2.1. Contrato ocasional.

2.2. Contrato de suplencia.



2.3. Contrato de emergencia.

3. Contratos de obra o servicio.

3.1. Contrato específico.

3.2. Contrato intermitente.

3.3. Contrato de temporada.

Conforme señala (Toyama, 2020) la clasificación dada por la LPCL “no es del todo adecuada”, ello en la medida en que incluye contratos que son de duración indeterminada como el contrato intermitente y de temporada, y otros que están considerados como temporales en función a la decisión empresarial, sea de inicio o de incremento de actividad, debido a la incertidumbre del empleador por el inicio o implementación de una actividad, flexibilizándose de este modo las consecuencias de un trabajo por cuenta ajena al distribuir parte del riesgo empresarial de contratación al trabajador.

Contratos que serán detallados a continuación:

2.2.1.2.1. Contratos de naturaleza temporal.

Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.

Es el contrato originado por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (Decreto Legislativo N° 728, 1991, Art. 57).

En este aspecto, debemos resaltar la deficiencia que se encuentra en la norma al considerar el inicio e incremento de una actividad empresarial como situaciones similares, al tener el conector “o” dentro del texto normativo. Conforme señala (Arce, Derecho Individual del



Trabajao en el Perú. Desafios y deficiencias, 2008) “tomando en cuenta la diferencia que existe entre iniciar una nueva actividad empresarial e incrementar una ya existente. Sin embargo, en la norma de manera expresa no se establece tal diferencia”, siendo pertinente en este sentido la utilización del conector “y”. Como se puede ver, la norma equipara el inicio de la actividad de una empresa y el incremento de las actividades ya existentes; pero en términos lógicos se entiende por incremento de algo ya existente, es decir no es el inicio de una actividad empresarial, en todo caso, sería el incremento de actividades ya existentes. La norma en este sentido está siendo lesiva para el derecho del trabajo y en especial para el trabajador, se sabe que el derecho del Trabajo como tal tiene como principio prioritario la protección del lado más débil de la relación laboral que en este caso viene a ser el trabajador; con este tipo de regulación se le otorga al empleador un amplio poder de adecuar sus suscripciones de contratos a situaciones reguladas por la norma, lo que genera la vulneración al derecho de la estabilidad laboral, al casi imponerse una contratación a tiempo determinado.

No en vano pues, esta modalidad de contratación viene a ser la más utilizada en el mercado laboral, al no estar bien definido cada supuesto. Este tipo de contratación, tiene una regulación creada con la finalidad de liberar al inversos de la incertidumbre que implica el lanzamiento de una nueva actividad empresarial, busca facilitarle el empleo de trabajadores precisos para su nueva modalidad productiva, en el supuesto caso de fracasar en esa actividad no le genere costo adicional derivado de la extinción de contratos por el procedimiento regular. (Garcia M. , 1995)

Contrato por necesidades del mercado.

El objeto de los contratos por necesidad de mercado es de atender los incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la



empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. En este tipo de contratos deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, la que deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. (Decreto Legislativo N° 728, 1991, Art. 58)

Se entiende que en este tipo de contratos, la actividad para lo cual se contrata es una actividad extraordinaria y de carácter transitorio por la demanda en el mercado, aunque éstas tengan que ver con tareas relacionadas al giro empresarial. (Campos, 1998) . Sin embargo, como sabemos cuándo estamos en una necesidad de mercado, quién determina que una empresa se encuentra en alta demanda respecto de un servicio, debiéramos preguntarnos si es válido que los incrementos extraordinarios de la actividad de la empresa debe contar su causa en el mercado y no en circunstancias internas imputables a su organización, “este requisito excluye, claramente, a las necesidades de ampliar el número de trabajadores que tienen como causa las vacaciones o la jubilación del personal”. (Perez, La transformación de la contratación temporal en indefinida: el uso irregular de la temporalidad en el trabajo, 2004). Entonces, de la norma deducimos que quedan excluidos los incrementos de actividad que respondes a necesidades estructurales de la empresa.

Por otro lado, de una lectura del texto normativo se entiende: Primero, que se trata de labores previsible y que guardan cierto carácter cíclico o de temporada; es decir de actividades que surgen solo por temporadas. La norma no es clara en este sentido, por lo que se deduce también que alcanza a aquellas actividades que puedan ocurrir no modo regular, es decir, en ciertas temporadas. Segundo, se permite que la renovación de estos contratos alcance el límite de cinco años, obviamente, este es un exceso legislativo, pues dista mucho de una actividad por



necesidad de mercado de carácter transitorio y coyuntural, no siendo lógico que la transitoriedad se prolongue por ese lapso de tiempo. La norma en este sentido, promueve la contratación temporal, por ende el trabajador no goza de estabilidad laboral.

Contrato por reconversión empresarial.

Este tipo de contratos es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años. (Decreto Legislativo N° 728, 1991, Art. 59)

Este tipo de contratos se extienden a actividades tanto permanentes como las temporales de una empresa, no existiendo una limitación expresa en el texto normativo.

El contrato por reconversión empresarial, tiene dos causas. La primera, de tipo estructural, tiene que ver con cambios en la organización del trabajo o en el diseño del puesto de trabajo. La segunda, de tipo tecnológico, se entiende como hechos que implican un cambio del aparataje técnico de la organización productiva con el fin de modernizar la gestión de la misma. (Arce, Derecho Indivical del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias, 2008)

En este tipo de contratos, la discrecionalidad radica en el empleador; ya que no existe mayor fiscalización por parte de los entes correspondientes, como son el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, por lo que de alguna u otra forma se deja a libertad del empleador decidir qué tipo de contrato suscribir.

2.2.1.2.2. Contratos Accidentales.

Contrato ocasional.



El contrato accidental- ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración es de seis meses al año. (Artículo 60 de la LPCL).

Si el contrato por necesidad de mercado se basa en actividades habituales de la empresa, este tipo de contratos opera respecto de las actividades no habituales o extraordinarias de la empresa. Se trata de actividades que no son propias de la empresa, por lo que, se entiende que la empresa no cuenta con personal especializado para tales actividades, ya que surgieron de forma ocasional y no se suele repetir.

El tiempo de su contratación es de seis meses, lo quiere decir que la contratación es de por si limitada. Consideramos que se trata de una regulación confusa, ya que se asemeja a la contratación por necesidad de mercado.

Contrato de suplencia.

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión de la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. (Decreto Legislativo N° 728, 1991, Art. 61)



Sobre este contrato de suplencia se debe tener en cuenta según (Arce, Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias, 2008) “el trabajador sustituido debe ser estable de la empresa”, por lo que no hace mención a la actividad estable o permanente de la empresa, en cuyo caso al lado de los trabajadores con contratos indefinidos podrían figurar los trabajadores con contratos temporales que cumplan labores estables, pero este tipo de contratación solo se refiere a trabajadores con contratos pactados por tiempo indefinido. Por lo que no podrá darse la figura que el empleador contrate bajo esta modalidad a personal para suplir a un trabajador que cuenta con contrato temporal.

Otro aspecto a considerar es el tema de la suplencia, la norma no señala que tipo de suplencia ha de ser aplicada al trabajador que dejará de desempeñar sus funciones. Así como de la duración de los contratos de suplencia, ya que la norma solo señala que el trabajador sustituido conserva su derecho de readmisión de la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia, por lo que se deduce que este contrato no finaliza cuando deba reintegrarse el sustituido, al margen de si este acontecimiento se produce o no en la práctica, sino cuando este se reintegre afectivamente a su puesto de trabajo, así si no se produce la reincorporación, el contrato no solo no se extinguiría, sino devendría en uno de carácter indefinido.

Contrato de emergencia.

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia. (Decreto Legislativo N° 728, 1991, Art. 62)

El dispositivo legal en relación a los contratos de emergencia, como se lee líneas arriba, se da caso fortuito o fuerza mayor, es decir por situaciones urgentes que surgen por situaciones



ajenas a la voluntad del hombre. Son sucesos de la naturaleza o generados por conflictos sociales graves que surgen de forma repentina. Conforme señala (Palomeque, 1994) “La imprevisibilidad, junto a lo inevitable e irresistible del fenómeno, son elementos esenciales para advertir la presencia de esta causa”. Y en atención al concepto de caso fortuito señala “que se puede incluir dentro de este concepto, los actos o decisiones de los poderes públicos que inciden sobre la empresa de modo imprevisible e inevitable.

Este tipo de contratos da lugar a una amplia gama de concepciones respecto de la fuerza mayor y caso fortuito, lo que a su vez, otorga al empleador el poder discrecional de suscribirlos, más aún, si la norma no regula su duración.

2.2.1.2.3. Contratos de obra o servicio.

Contrato específico.

El contrato para obra determinada o servicio específico, son los celebrados entre el empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. Este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. (Decreto Legislativo N° 728, 1991, Art. 63)

Este tipo de contrato, consideramos que es regulado por la norma únicamente de carácter formal, ya que a diferencia del resto de los contratos sujetos a modalidad existe una específica situación empresarial que hace necesaria su contratación, en este contrato no sucede ello, conforme señala (Sanguineti, 2008) “en este caso ocurre exactamente lo contrario: es la transitoriedad de la labor, al margen de su origen, la que en principio justifica su celebración”.

El tema de los contratos de obra en labores o actividades permanentes de la empresa, es criticable puesto que siempre dejará la opción en manos del empleador, quien optará en la



mayoría de los casos por contratos de duración determinada. Conforme señala (García J. y., 1998) “si va a producir obras en cadenas y posee una alta certeza de que va tener trabajos a lo largo de los años, lo normal será poseer una suficiente planilla de trabajadores fijos.”

Por otro lado, en cuanto a la duración del contrato, se señala que este contrato tiene la duración que tiene la obra determinada, esta debe renovarse las veces que sean necesarias para la culminación de la obra, este aspecto es un vacío que la norma presenta.

Contrato intermitente.

Los contratos de servicio intermitentes, tienen por objeto cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato de renovación. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 64)

Respecto a la reanudación del servicio intermitente, en el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 65)

En ese entender, los contrato intermitentes no son de naturaleza temporal sino permanentes, conforme señala (Jimenez, 2014) “lo más coherente con el principio de causalidad de la contratación temporal radicaría en la intermitencia de su ejecución”. La norma, sin embargo, no ha optado por esta solución, prefiriendo dar lugar a la celebración de contratos temporales independientes, aunque vinculados entre sí. No entendemos el sentido que quiso decir el legislador al momento de regular este tipo de contratos, una vez más el empleador se



encuentra en la discrecionalidad de celebrare este tipo de contratos, porque no se ve el limitante o protección por parte del dispositivo legal al trabajador.

Contrato de temporada.

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 67)

La formalidad de este tipo de contratos es que por escrito debe señalarse la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación, y señalar la naturaleza de las labores del trabajador. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 68). Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

En cuanto al derecho preferencial, para hacer efectivo el ejercicio conferido, el trabajador deberá presentarse a la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, vencido los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 70)

Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente se asimila a este régimen las actividades feriales. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art. 71)



2.2.2. Estabilidad Laboral.

2.2.2.1. Concepto.

La estabilidad laboral es un derecho y principio fundamental de todo trabajador regulado por la Constitución Política del Perú. Sin embargo, en muchos casos es criticada por los empleadores, por ello, corresponde al Estado la facultad de establecer un equilibrio a través de la normativa laboral.

La estabilidad laboral para los trabajadores es la protección contra el despido arbitrario conforme señala (Bravo, 2017), se justifica en razón a sus necesidades básicas de subsistencia, como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc., que son habitualmente satisfechas con el producto del trabajo dependiente remunerado. Y por otro lado, los empleadores señalan que la estabilidad del trabajador no se encuentra en la estabilidad del trabajo del trabajador, sino en el puesto de trabajo en general y no de la persona, para lo cual se deben dar las condiciones para que el empresario pueda invertir en mantener los puestos de trabajo o en incrementarlos.

Sin embargo, conforme señala (Bravo, 2017) la estabilidad laboral puede también ser evaluada en virtud de las actividades a desarrollar por el trabajador en la empresa, y estas pueden ser permanentes o temporales. Las actividades permanentes, están vinculadas directamente al giro del negocio, por ejemplo en una universidad la docencia sería considerada como una actividad permanente; pero también podemos rescatar ciertas actividades complementarias al giro empresarial que pueden contar con la calificación de permanentes, como por ejemplo las labores de limpieza y vigilancia de un cine son labores con vocación de estabilidad. Asimismo, dentro del desarrollo normal de una empresa pueden sobrevenir tareas ocasionales o eventuales



sujetas a circunstancias imprevistas que no pueden ser realizadas por los trabajadores ordinarios como por ejemplo los contratos de suplencia.

Como menciona (Arce, 2008): “Para detectar lo permanente o lo temporal no interesa si la actividad empresarial es habitual o accesorio, sino lo relevante está en determinar lo estable en contraposición a lo transitorio” (p.78). En ese sentido, no habría mayor problema ya que los contratos permanentes van a regir para todas las actividades del giro del negocio y la contratación temporal solo tendría acceso en las actividades temporales y transitorias de la empresa.

Pero el problema se inicia como señala (Bravo, 2017) la entrada en Vigencia del Decreto Legislativo 728 Ley de Fomento del Empleo, a través del cual se incentiva a la contratación temporal en actividades permanentes de la empresa. La contratación temporal ingresa al campo de las actividades empresariales de carácter permanente y desplaza al contrato de trabajo indefinido. Un claro ejemplo de ello es con la modalidad contractual de Contrato de Obra o Servicio, esta norma sólo exige la presencia de un objeto previamente establecido o de duración determinada. No dice nada acerca de su actuación en el ámbito de las actividades temporales o transitorias de la empresa, lo que permitiría deducir que una actividad estable puede dividirse lícitamente en pequeñas obras con objetos específicos. Entonces, en aplicación de la norma, el empleador puede adecuar las contrataciones que realiza a este tipo de modalidades contractuales reguladas por la ley para evitar un tipo de contratación indefinida, situación en la que se afecta el derecho a la estabilidad laboral.

En ese, sentido se debe tener en cuenta que es la estabilidad.



Es definida por (Concha, 2014) como el “derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias”(p.11).

Según (Perez, Estabilidad en el empleo, 2004) “la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa”.

Según (Toyama, 2005) “la estabilidad en un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de la continuidad” (p.504).

Según (Marcenaro, 1995) en referencia la trabajo como derecho “es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador particular”.

De las definiciones dadas, se entiende se a entiende como un derecho del acceso al empleo, es decir ocupar un puesto de trabajo y del otro lado el derecho de conservar este puesto de trabajo, justamente en esta última manifestación es que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

2.2.2.2. Clases.

La doctrina señala que la estabilidad laboral tiene dos manifestaciones, y se divide en: Estabilidad de entrada y estabilidad de salida.

2.2.2.2.1. La Estabilidad de entrada.

La estabilidad de entrada conocida también por la doctrina como estabilidad absoluta, surge después de pasar el periodo de prueba, donde el trabajador adquiere la protección legal al tratarse



el trabajo de un derecho y deber. Protección del trabajo que se encuentra regulada por la (Constitución Política de Perú, 1993): “El trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Art. 20). En ese sentido, se pone en evidencia la relación directa entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato de trabajo a celebrar.

Algunas definiciones que se dan el da doctrina sobre la estabilidad de entrada son: Según (Carrillo, 2011) con la “se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar” (p.182). En nuestra legislación las reglas generales vienen a ser los contratos de duración indeterminada, cuyo objeto y labores son de carácter permanente; y de forma excepcional los contratos de duración determinada como son los contratos sujetos a modalidad que son de duración determinada. Este tipo de estabilidad está referido a la celebración del contrato de carácter determinado solo cuando exista una causal expresa para ello.

La estabilidad de entrada está presente una vez superado el periodo de prueba, que por regla general suele ser de tres meses. Viene a ser la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida. (Colegio de Abogados de Lima Este, 2020).

Para (Nava, 2004) la estabilidad de entrada “consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada solo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal”(p.112).

En ese sentido, conforme a lo descrito anteriormente, para que existe un contrato a tiempo determinado, como es el caso de los contratos sujetos a modalidad; debe existir una causa



objetiva para su suscripción; ya que, la norma tiene como regla general los contratos de duración indeterminada. En el presente trabajo de investigación se pretende dar mayor alcance respecto de la aplicación de los contratos sujetos a modalidad con la finalidad de conocer que sucede con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, en el entendido que en la práctica existe simulación respecto a la existencia de causas objetivas; lo que impide que el trabajador goce de una estabilidad laboral.

Causalidad de contratación.

La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional de nuestro país, tal como lo señala (Carrillo, 2011) le ha reconocido a la estabilidad de entrada una base constitucional en proyección del principio de continuidad, ello es de aplicación al inicio de la relación de trabajo, al indicar que en consideración a la especial relevancia del derecho al trabajo, consagrado por el artículo 22 de la Constitución, “los contratos de trabajo a plazo fijo constituyen una excepción al principio de continuidad de la relación laboral”. Por ello, al entender a los contratos de trabajo a plazo indeterminado como la regla de carácter general para el derecho de trabajo, los contratos a plazo fijo deben tener necesariamente una causa debidamente justificada para su utilización, la misma que debe estar explicada detalladamente en el contrato.

2.2.2.2.2. La Estabilidad de Salida

La estabilidad de salida conocida también por la doctrina como estabilidad relativa, está referida a la protección que tiene el trabajador al finalizar la relación laboral. Conforme lo regula la (Constitución Política de Perú, 1993): “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”(Art. 27). En ese sentido, un trabajador únicamente puede ser despedido por una causal regulada en la norma. Protección constitucional que conlleva a la prohibición del



despido injustificado, esto es, carente de una causal contemplada en la ley u acreditada ante un órgano especial.

Conforme señala el (Colegio de Abogados de Lima Este, 2020) el término de la relación solamente puede darse por causales taxativas.

La legislación también regula la estabilidad propia e impropia. La estabilidad propia implica un efecto meramente declarativo, es decir se da cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas. (Colegio de Abogados de Lima Este, 2020)

La estabilidad impropia se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema actual se encuentra regulado en nuestro país. Tiene su excepción en el despido nulo.

Causalidad de Despido.

El Tribunal Constitucional peruano, conforme lo explica (Carrillo, 2011) como órgano que ejerce el control concentrado de la Constitución, señala que el derecho debe imponer la exigencia de la causalidad en el despido, en la “proclividad” de los empleadores a ejercerlo en forma abusiva. En Sentencia expedidas por el Tribunal, viene desarrollando una doctrina jurisprudencial en la que sostiene que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. Uno el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; lo que significa la proscripción del despido libre o *ad nutum*². Por ello, la exigencia de la existencia de causas justificadas de separación de un trabajador se sustenta en la estrecha relación existente entre el derecho al trabajo y la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, tal como lo reconoce el artículo 7o., inciso *d*, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos

² Ad Nutum es un término latino que literalmente significa “a voluntad”



Económicos, Sociales y culturales más conocido como Protocolo de San Salvador, por lo que la causalidad del despido integra el contenido esencial del artículo 22 de la Constitución, y proyecta sus efectos sobre el artículo 27, tal como lo ha reconocido en su jurisprudencia el Tribunal Constitucional peruano.

2.2.2.3. Dignidad Humana

La (Constitución Política de Perú, 1993) en el Título I de la persona y la sociedad, Capítulo I, sobre los Derechos fundamentales de la persona, regula el derecho a la dignidad humana: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (Art.1).

El estudio de la dignidad humana para efectos del presente trabajo de investigación está relacionado a aquella regulada por la Constitución Política del Perú, al señalar que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constituciones, ni desconocer o rebajar la dignidad humana del trabajador (Art. 23).

En este contexto, conforme se señala en la Sentencia expedida por Tribunal Constitucional en el (Expediente N° 03473-2013-PA/TC, 2017):”Se entiende, que la promoción del empleo requiere que la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo sea relativa” (voto singular de Ferrero Costa). En ese sentido, al existir estabilidad laboral para el trabajador, se le protege y respeta el derecho a su dignidad.

2.2.2.3.1. Dimensión valorativa

(Vílchez, 2019) refiere que el derecho posee en forma necesaria un elemento o dimensión valorativa que se identifica como su contenido mínimo, esencial e indisponible, es decir, el derecho tiene un contenido esencialmente valorativo, que son los derechos fundamentales sustentados en la dignidad humana, y que ya no son simples conceptos o ideales, sino tienen su



asidero en la moral crítica y universal racionalmente justificada. En ese sentido la persona al ser eje y centro de todo sistema jurídico merece que se le reconozca, respeto y por ende tutele su dignidad.

El Tribunal Constitucional y todos los jueces son los garantes de los derechos fundamentales de las personas que tienen el deber de interpretar y aplicar las normas y disposiciones teniendo como parámetro la dignidad de las personas. De ahí que cualquier actuación del Estado, por medio de sus funcionarios en el ejercicio de sus competencias o facultades otorgados por el ordenamiento jurídico, debe ser con pleno respeto de la dignidad de las personas; esto es, de los derechos fundamentales concretos, como los derechos de la personalidad y las garantías procesales.

2.2.2.3.2. Validez de las normas.

Los derechos fundamentales forman parte de nuestra concepción del derecho y los criterios de validez de las normas jurídica, necesario para establecer si estas están o no en consonancias con las disposiciones constitucionales. La garantía de la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales y de la primacía de la propia Constitución está a cargo de los jueces

Como precisa (Atienza, 2017), la remisión a la dignidad humana es un rasgo común a todas las declaraciones de derechos, de ámbito internacional o nacional, a pesar que se trata de un concepto esencialmente controvertido, complejo y de difícil precisión. Sin embargo, en el contexto actual del derecho, el concepto de dignidad tiene un papel sustancial en el discurso moral justificativo del derecho y la justicia, además de tener relevancia jurídica. De ahí que para la filosofía moral contemporánea el concepto de dignidad humana es considerado el fundamento de todos los demás derechos fundamentales de las personas o de los derechos humanos (libertad, justicia, igualdad, pluralismo, democracia, etc.) (Pérez, 1991), que guían al Estado y a los



ciudadanos la forma en que debemos de comportarnos en la sociedad y en nuestras relaciones interpersonales.

2.2.2.3.3. *Concepto de dignidad humana.*

(Killmister, 2018) aborda el concepto de dignidad humana como capacidad de vivir de acuerdo con estándares y principios propios puede hacerlo útil como principio orientador de la práctica médica. Solo así se podría establecer un vínculo entre la perspectiva kantiana (dignidad inviolable) y “aspiracional” (dignidad vulnerable), superando el carácter irreconciliable de estos significados rivales.

(Andorno, 2013) considera a la dignidad humana como un principio político de todos los seres humanos, que tienen derechos básicos (componente objetivo) y como un estándar moral.

La concepción desde la perspectiva de Kant (citado por (D´avila & Nunez, 2020)) es que todos los seres racionales están sometidos a la ley que ordena que se traten a sí mismos y a los otros siempre como “fines en sí mismos”, y esta sumisión los convierte verdaderamente en legisladores universales. Es la capacidad de cada persona (agente moral) de autogobernarse que le atribuye valor intrínseco. Por tanto, la autonomía es el fundamento de la naturaleza humana y toda naturaleza racional, y también de la dignidad humana.

(Torres, 2015) señala que la dignidad humana es fundamento filosófico de la libertad personal, de la base axiológica de la justicia, de la igualdad absoluta y relativa entre los hombres, de la fuerza centrípeta de la justicia, de la constitución política del Estado (epicentro), de la filosofía y del derecho. Los fundamentos filosóficos de la dignidad humana, inciden en los derechos humanos absolutos y relativos y en la protección del derecho a la vida, a la educación, a la salud pública, a la seguridad social, a la vivienda humana, a las buenas condiciones de trabajo,



a la alimentación balanceada y a la ciudadanía, derechos sociales de gran importancia para la sociedad y para el Estado.

2.2.2.3.4. Las dimensiones del concepto.

Conforme lo descrito por (Vílchez, 2019) el concepto de dignidad humana tiene dos dimensiones:

- La dignidad en cuanto fundamento último de los derechos y límite de la moral, lo que significa que no podemos tratarnos a nosotros mismos ni a los demás exclusivamente como medios; y,
- La dignidad traducida en derechos fundamentales concretos, tales como los derechos de la personalidad y las garantías procesales. Según (Atienza, 2017), en esta segunda dimensión si se puede ponderar la dignidad con los otros derechos fundamentales. La dignidad no puede ceder frente a ninguna otra exigencia (las razones basadas en la dignidad son absolutas); pero los derechos basados en la dignidad sí que pueden ser ponderados con otros (la libertad de expresión, por ejemplo, puede prevalecer frente al honor o a la intimidad).

Así, el concepto de dignidad humana es concebido como el presupuesto ético necesario de todos los derechos fundamentales positivizados y, a la vez, tiene relevancia jurídica que lo convierte en la norma suprema de todo el ordenamiento jurídico de un Estado constitucional, por el principio de fuerza normativa de la Constitución.

2.2.2.4. Seguridad Jurídica Laboral.

2.2.2.4.1. Concepto de Seguridad Jurídica Laboral.

Es importante indicar que es la a seguridad jurídica desde la óptica del Derecho. Y lo primero que tenemos que señalar, conforme afirma (García, 2017) es que “la seguridad es un principio



del Derecho que informa la acción normativa y la actuación administrativa; el llamado principio de seguridad jurídica”(p.1). La seguridad jurídica es pues un principio universal que afecta a todos los ámbitos del Derecho y al que el ordenamiento jurídico dota de ese carácter.

Según (Pérez A. , 2010):

La seguridad es, sobre todo y antes que nada, una radical necesidad antropológica humana y el “saber a qué atenerse” es el elemento constitutivo de la aspiración individual y social a la seguridad; raíz común de sus distintas manifestaciones en la vida y fundamento de su razón como valor jurídico. (p. 8)

En tal sentido, el autor (Garcia R. , 2012) la idea de seguridad jurídica aglutina una buena parte de la historia de los esfuerzos por legitimar el poder político ejercido mediante el derecho. La convicción a la que hace mención el autor referida a la atribución de valor moral a la seguridad jurídica es la de que el gobierno de las leyes es preferible al gobierno de los hombres y, más en concreto, que hay una conexión íntima entre ciertas formas de ejercicio del poder político y la protección de la libertad individual.

Otra concepción de seguridad jurídica, es la que da (Radbruch, 2009) “la seguridad del derecho mismo”, que no debe confundirse con la “seguridad por medio del derecho”, la seguridad que el derecho nos confiere al garantizar nuestra vida o nuestros bienes contra el asesinato, el robo, etc. pues ésta va ya implícita en el concepto de la adecuación a fin. En esta formulación, la seguridad jurídica encuentra su concepto más depurado; en apariencia, se trata de un tipo especial de seguridad, relativa al propio derecho, e independiente de su contenido concreto; diferente, por tanto, de la seguridad que el derecho pueda, a su vez, garantizar a las personas respecto de ciertos estados de cosas que no sean el conocimiento y la aplicación de las normas jurídicas.



2.2.2.4.2. Naturaleza Jurídica del Concepto de Seguridad Jurídica.

La pluralidad de enfoques a la hora de definir el concepto de seguridad jurídica, nos lleva a indagar qué lugar ocupa la seguridad jurídica en el mundo jurídico. En otras palabras, preguntarnos si se trata de una norma jurídica, de un valor que intenta ser resguardado, o si se trata de un principio que se infiere de una o varias normas jurídicas positivas.

Al respecto, Hermann Heller (como se cito en (Manili, 2019)), asigna a la seguridad jurídica una importancia tal que afirma: “la institución del Estado aparece justificada por el hecho de ser una organización de seguridad jurídica, y solo por ello. Como se advierte, el autor considera a la seguridad jurídica el valor basal de todo el ordenamiento jurídico, el fundamento de la existencia misma del Estado. Desde esa interpretación, la seguridad jurídica sería un valor a ser protegido por el Estado (como institución creada por el hombre) y por el sistema jurídico y por el aparato coactivo que el Estado monopoliza.

En un sentido similar, (Radbruch, 2009) sostiene que la seguridad jurídica es “una premisa de la civilización”(p.340). Recasens Siches (como se cito en (Manili, 2019)), señala que si nos preguntamos ¿por qué y para qué los hombres establecen el Derecho?. Y si, para ello, tratamos de descubrir el sentido germinal del surgimiento del Derecho, a fin de percatarnos de su esencia, caeremos en la cuenta de que la motivación radical que ha determinado el nacimiento del derecho no deriva de las altas regiones de los valores éticos superiores, sino de un valor de rango inferior, a saber: de la seguridad en la vida social.

Las posturas de Heller, Radbruch y Recasens Siches empalman con una de las primeras declaraciones de derechos del constitucionalismo mundial, que fue la de Filadelfia, en cuanto señala: “Sostenemos como verdades evidentes que todos los hombres han sido creados iguales;



que a todos confiere su Creador ciertos derechos inalienables entre los cuales están la vida, la libertad, y la búsqueda de la felicidad; que para garantizar esos derechos los hombres instituyen gobiernos que derivan sus justos poderes del consentimiento de los gobernados” (Manili, 2019). En esa línea de pensamiento, la seguridad jurídica es la garantía (o el conjunto de garantías) que el Estado brinda para el goce de los derechos humanos.

2.2.2.4.3. Elementos de la seguridad jurídica.

Conforme señala (Trujillo, 2000) el elemento principal de la seguridad jurídica es la **1. Certeza Jurídica**: La misma que se manifiesta de distintas formas, conforme se describe a continuación:

- **La primera manifestación es la certeza de orientación:** La cual implica que los operadores jurídicos y personas en general tengan la irrestricta posibilidad de conocer el contenido del Derecho, de tal manera que su desconocimiento no pueda atribuirse a actos de ocultamiento o censura, sino a la negligencia o descuido de los mismos. Este elemento se relaciona con la necesidad de publicación de las normas para su vigencia.
- **La segunda manifestación es la certeza de existencia:** Se trata de una manifestación que implica la confianza que deben tener los usuarios de un sistema legal. Este elemento, evidentemente refleja que para su validez, legitimidad y eficacia de una norma jurídica, ésta tiene que recoger el sentimiento general, tiene que nacer de una espontaneidad, más no ser impuesta.
- **La tercera manifestación es la previsibilidad jurídica:** El derecho debe ser predecible, lo que implica que en base a las manifestaciones de orientación y existencia, se puede prever el futuro con confianza, los casos resueltos, el presente, el mantenimiento de determinada legislación y la existencia de una uniformidad de



criterios, que permiten concluir que a futuro las respuestas del Estado y de nuestros coexistentes sean predecibles. Esta manifestación permite a las personas conocer, con nitidez y antelación, lo que está permitido y prohibido, y en función a ello, organizar sus acciones presentes y proyectar sus expectativas para su futura actuación jurídica bajo “pautas razonables de previsibilidad.

- **La cuarta manifestación es la firmeza del Derecho:** Implica que las personas tengan el convencimiento que transcurrido cierto tiempo sus derechos son estables, que a futuro no les serán retirados.

2. La eficacia del Derecho: Se trata del acatamiento del Derecho, esto es, que se cumplan los fines para los que se emitieron las normas jurídicas, lo que pasa por la observancia de las mismas de parte de las personas, del cumplimiento efectivo de las normas por parte de sus destinatarios. No basta entonces la certeza jurídica, si el Derecho finalmente va a ser incumplido, desobedecido, no acatado.

3. La ausencia de arbitrariedad: Este elemento refiere a que la seguridad jurídica demanda a los poderes públicos realizar actos de producción (legislativo) y de aplicación (judicial) de normas jurídicas de una manera no arbitraria. Entonces, se puede afirmar que la certeza y la eficacia constituyen la seguridad jurídica de la norma, en cambio la ausencia de arbitrariedad es la seguridad jurídica del acto de producción o aplicación. Este elemento se encuentra referido esencialmente a los operadores jurídicos (jueces), quiénes deben tener una actuación conforme al Derecho, lo que excluye la comisión de actos arbitrarios. Cabe precisar que si bien, nuestra Constitución Política no ha reconocido taxativamente la seguridad jurídica como un principio de la legislación nacional o como un derecho constitucional, no obstante la reconoce de modo implícito y con todos sus elementos en sus diversas disposiciones por lo que efectuando una



interpretación se puede hallar por ejemplo en las disposiciones constitucionales que rigen la irretroactividad de la ley, en la expresión nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de lo que no prohíbe, vigencia de la ley desde el día siguiente de su publicación, etc. Ésta postura se encuentra avalada por una serie de pronunciamientos del Tribunal Constitucional en donde se precisa a la seguridad jurídica como principio constitucional.

2.2.2.4.4. Exigencias de la seguridad jurídica.

La seguridad jurídica implica determinadas exigencias, que conforman el concepto de derecho, (Cervantes, 2017) señala al respecto lo siguiente, a saber:

- El derecho debe ser positivo, lo que para el autor equivale a que se halle estatuido en leyes; en segundo lugar;
- El derecho debe ser preciso, es decir, tiene que estar basado en hechos y que no se remita a los juicios de valor del juez en torno al caso concreto, mediante criterios generales como el de la buena fe o el de las buenas costumbres;
- Los hechos en que debe basarse el derecho deben ser practicables;
- El derecho debe ser estable, esto es, no debe hallarse expuesto a cambios demasiado frecuentes (p.36).

Asimismo, conviene observar que todas las exigencias de la seguridad jurídica se traducen en cualidades formales del derecho, de manera que la seguridad jurídica es aparentemente compatible con cualquier contenido que las normas jurídicas puedan tener, a salvo de las que, precisamente, establecen la forma del propio derecho mediante la regulación de sus procesos de creación, interpretación y aplicación.



2.2.2.5. Principio de continuidad.

El principio de continuidad tiene como premisa la presunción de que el contrato de trabajo es un vínculo de duración prolongada entre empleador y trabajador, por lo que, tiene como finalidad defender la duración de forma indefinida e los contratos, se trata una proyección de la estabilidad laboral dentro de una relación de trabajo. Al respecto, (Plá Rodríguez, 1978) expresa el propósito del principio de continuidad que es el “de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (p.215).

(Zavala, 2011) menciona que se usa “un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes” (p.30). De ello se desprende que la relación laboral continua en tanto el trabajador no manifiesta en la forma prevista en la ley, su voluntad de dar por terminada la relación laboral, asimismo el empleador no podrá dar por concluido el contrato de trabajo a no ser por causal establecida en la ley.

La Corte Suprema en la Casación N° 960-2016 (Casación, 2009), ha señalado lo siguiente:

El contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo trae su nulidad, como si esta nunca se hubiese interrumpido, determinada no solo por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante



el periodo que duró su cese de facto; pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación.

Por su parte el Tribunal Constitucional, conforme señala (Avalos, 2011) hace referencia a este principio en sus pronunciamientos vinculados a la relación laboral, si bien en muchos de ellos no lo establece de forma expresa, pero se entiende que las decisiones tomadas son sustentadas por la continuidad laboral. Como por ejemplo se observa la presencia de este principio cuando se repone a un trabajador en su empleo, pues lo que ocurre en tal caso es la reconstrucción del vínculo laboral, como si este nunca se hubiese quebrado, de forma tal que se entiende que las interrupciones producto del cese no han mellado en nada la relación laboral, al punto que el empleador posteriormente queda obligado al pago de las remuneraciones y beneficios laborales devengados.

Proyecciones del principio de continuidad.

Conforme señala (Carrillo, 2011) al principio de continuidad se le reconocen las siguientes proyecciones:

- Preferencia por los contratos de duración indefinida: De conformidad con lo regulado por la Constitución Política del Perú, la cual considera al trabajo como un deber y un derecho.
- Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato;
- Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos u nulidades en que haya incurrido;



- Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal;
- Interpretación de las inscripciones de contratos como simples suspensiones;
- Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo.

El principio de continuidad, está vinculado con el ejercicio del derecho a la estabilidad laboral, ya que de este principio nace la estabilidad laboral que opera en los dos extremos de la relación laboral que es en la contratación (estabilidad de entrada) y en el despido (estabilidad de salida). Respecto a ello, la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional peruano, tal como señala (Carrillo, 2011) le ha reconocido a la estabilidad de entrada una base constitucional en proyección del principio de continuidad, que es de aplicación al inicio de la relación de trabajo, al señalar que en consideración a la especial relevancia del derecho al trabajo, consagrado por el artículo 22 de la Constitución, “los contratos de trabajo a plazo fijo constituyen una excepción al principio de continuidad de la relación laboral”. Sin duda, la proyección del principio de continuidad como garante del derecho al trabajo es asumida por el Tribunal Constitucional peruano cuando sostiene que, en aplicación del citado principio, y “en aras de la efectiva vigencia del derecho al trabajo”, la relación laboral “tiende a ser de plazo indeterminado”. Por ende, , también sustenta la afirmación por la cual nuestro ordenamiento jurídico ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional en el ya citado artículo 22.

Es importante destacar, el reconocimiento a nivel constitucional de la estabilidad de entrada como una de las expresiones del principio de continuidad de la relación laboral, pues en un ordenamiento en el que se permita a los empleadores la libre y discrecional elección de las modalidades de contratos temporales, dejaría de tener relevancia el régimen aplicable al despido, pues los contratos de trabajo no se extinguirían por decisión unilateral del empleador, sino por el



vencimiento del plazo para el que fueron concertados, multiplicándose así la precariedad laboral en perjuicio de los trabajadores.

Por todo lo mencionado se considera de suma importancia el principio de continuidad laboral como un mecanismo que garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores.

2.2.3. Marco Legal.

2.2.3.1. Constitución política del Perú.

La Constitución Política del Perú de 1993, reconoce el principio protector del Derecho Laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el trabajo como un deber y un derecho, como una base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Así como la indicación del trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado, protegiendo con énfasis a la madre, a los menores de edad y al impedido. Además, se asegura que, dentro de la relación de trabajo, se respetan los derechos constitucionales, específicos e inespecíficos, y se reprime toda forma de trabajo forzoso o sin debida retribución.

Se regula de esta forma el derecho a la estabilidad laboral de todo trabajador, y que, a diferencia de la Constitución de 1979, la actual Carta Magna ha sustituido el concepto rígido de estabilidad laboral por un concepto flexible, ya que deja en manos de la ley sustantiva regulatoria de la relación de trabajo (Ley de Competitividad y Productividad Laboral) la protección en caso de que el trabajador sea despedido arbitrariamente.

Con relación al artículo 27°, (Caballero, 2010) señala que “El mandato al legislador, que contiene esta norma, plantea, en orden a la interpretación de la misma, diversas, cuanto importantes cuestiones”, referido a la “perceptividad de la norma y a la interdicción de la arbitrariedad como posible contenido mínimo, al sentido del despido que adopta y a la eficacia reparadora del despido arbitrario”.



Por tanto, el artículo 27° como se tiene expuesto manda al legislador a otorgar la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin predeterminedar las modalidades de protección ni las características que permitan calificar a ésta como adecuada. Debiendo por tanto, protegerse al trabajador desde el momento en el que ingresa a una relación laboral, otorgándole una protección a su derecho al trabajo y también al finalizar su relación laboral, lo que implica la culminación de su vínculo laboral, solo por causas establecidas en la norma y por decisión voluntaria del trabajador. En ese sentido, debe existir una prioridad en la celebración de contrato a plazo indeterminado, ya que constituye la regla general del derecho del trabajo, y solo en los casos establecidos por la norma celebrar contratos a plazo fijo; conforme lo regula el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que abrió la posibilidad de celebrar contratos a plazo fijo, siempre que existan causales objetivas y que se trate de actividades de carácter temporal de la empresa.

2.2.3.2. Ley de productividad y competitividad laboral.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR en fecha 21 de marzo de 1997, tiene como objetivo el de fomentar el empleo, y regula el tema de los contratos laborales teniendo como principio básico la contratación en tiempo indeterminado.

Sin embargo, por las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como la exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes; regula los contratos modales y los clasifica de la siguiente forma:

1. Contratos de naturaleza temporal.
 - a) Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad
 - b) Contrato por necesidades del mercado.



- c) Contrato por reconversión empresarial.
- 2. Contratos Accidentales.
 - a) Contrato ocasional.
 - b) Contrato de suplencia.
 - c) Contrato de emergencia.
- 3. Contratos de obra o servicio.
 - a) Contrato específico.
 - b) Contrato intermitente.
 - c) Contrato de temporada.

Cada uno de los contratos tiene una causal justificada para su utilización, y en función a las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años serán contratos a tiempo fijo.

De la misma forma, la norma regula las causales de la desnaturalización de éstos nueve tipos de contratos sujetos a modalidad, entre ellos se tiene que si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido, cuando se trata de un contrato por obra determinada o servicio específico, si el trabajador continua laborando sin haberse operado la renovación, si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuará laborando y cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas reguladas por la LPCL.

2.3. Definiciones: conceptuales y/u operacionales.

2.3.1. Trabajo.

El trabajo significa “cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano”. (De la Garza Toledo, 2000)



2.3. 2. Derecho al trabajo.

El fundamento constitucional del derecho al trabajo se encuentra en el artículo 22° de la Constitución Política de 1993, por lo cual queda establecido que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado.

El derecho al empleo es cosa bien distinta del derecho al trabajo, al cual se alude en algunas constituciones nacionales o declaraciones de carácter internacional. Este último es (cuando lo es), un derecho público al que tal vez corresponda un deber del Estado (por ejemplo, de organizar y mantener servicios de empleos) mientras derecho al empleo, en el sentido en que aquí se habla de él, es (cuando lo es) un derecho privado que produce efectos en primer término entre las partes de la relación laboral". (Krotoschin, 1968)

2.3. 4. Principios Laborales.

Los principios del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales: fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

2.3. 5. Contrato de trabajo.

Para (Toyama, 2005) "El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). Acuerdo que puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes"(p.65).

2.3. 6. Contrato de trabajo a Plazo Indeterminado o Indefinido.

Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su



culminación. Es en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. (Terrerros, 2017)

2.3.7. Contratos sujetos a modalidad.

Son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, concebidos como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, que deben celebrarse necesariamente por escrito y la justificación del contrato modal y registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. (Terrerros, 2017)

2.3.8. Estabilidad laboral.

Luis De La Villa y Gil define a la estabilidad laboral: “como un principio y una institución del Derecho del Trabajo que consiste en la permanencia del vínculo de trabajo, del trabajador con el empleador, durante toda su vida laboral pudiendo rescindirse por justa causa debidamente comprobada”. (De La Villa Gil, 1968)

2.3.9. Seguridad Jurídica.

La estabilidad de las instituciones y la vigencia autentica de la ley, con el respeto de los derechos proclamados y su amparo eficaz, ante desconocimientos o transgresiones, por la acción restablecedora de la justicia en los supuestos negativos, dentro de un cuadro que tiene por engarce el Estado de Derecho. Cualidad del ordenamiento que produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es derecho en cada momento y sobre lo que, previsiblemente lo será en el futuro. ((Diccionario Jurídico Espasa)



2.4. Hipótesis, variables e indicadores

2.4.1 Hipótesis principal.

- Las celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.

2.4.2 Hipótesis secundarias.

- La facilidad de contratación, la desnaturalización de la norma y evitar la Contratación a plazo indeterminado son las causas principales de la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú -Periodo 2017-2020.
- Las demandas de Reposición y la vulneración de derechos laborales son los principales efectos que producen la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú- Periodo 2017-2020.
- El ser un contrato sujeto a temporalidad viene a ser la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado, que vulnera el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020.



- El acceso al empleo y su conservación vienen a ser la naturaleza jurídica del derecho fundamental a la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú de los contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado -Periodo 2017-2020.

2.4.3 Categorías de estudio y subcategorías.

A. Variables.

- Variable independiente: Contratos modales.
- Variable dependiente: Derecho fundamental a la Estabilidad Laboral.

B. Conceptualización de variables.

Tabla N° 01

Conceptualización de variables

VARIABLES	CONCEPTO
Contratos modales	El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997, Art.4).
Derecho fundamental a la Estabilidad Laboral	La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Constitución política del Perú, 93,Art.27)

Nota: Elaboración propia



C. Operacionalización de variables

Tabla N° 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES
Contratos modales	Contratos temporales
	Contratos Accidentales
	Contratos para Obra o Servicio
Derecho fundamental a la Estabilidad Laboral	Dignidad Humana
	Seguridad Juridica Laboral
	Principio de Continuidad

Nota: Elaboración propia

CAPITULO III

METODO

3.1.Diseño de la Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Investigación socio jurídica: Mediante este tipo de investigación se buscó el estudio de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula los contratos sujetos a modalidad, utilizando como fuente de investigación la doctrina y jurisprudencia. Enfocado en los efectos que trae consigo la celebración de este tipo de contratos en la sociedad, es decir, en el trabajador que ve vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad laboral.



3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo explicativo, si tomamos en cuenta que este tipo de estudios responde a las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, y porque se relacionan dos o más variables. (Hernandez & Mendoza, 2019)

3.1.3. Enfoque De Investigación

La presente investigación se empleará el enfoque de investigación cualitativa, ya que se enfoca en comprender los fenómenos explorándolos desde la perspectiva de lo aplicado en la realidad y la relación del contexto. Se busca conocer la forma en la que se viene aplicando los contratos sujetos a modalidad y la repercusión en la vulneración al derecho de la estabilidad de los trabajadores.

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

La investigación se da en un ámbito nacional, ya que la Ley materia de estudio es de aplicación nacional.

3.2.2. Muestra

Trabajadores y especialistas escogidos al azar por conveniencia.

3.3 Diseño Muestral

3.2.1. Espacio temporal.

El periodo a estudiar es desde el año 2017 al 2020.



3.2.2. Unidad de estudio.

El presente trabajo de investigación, estudiará el tratamiento que le da la Ley de Productividad y competitividad laboral a los contratos modales y si con ellos se vulnera o no el derecho a la estabilidad laboral en el Perú.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas.

- La observación: Técnica que ayuda a sistematizar los datos extraídos de la realidad, sin manipular las variables.
- Análisis documental: Técnica que consiste en alejarse directamente de las variables para analizar una serie de documentos referidos a estos, pero de manera exógena, es decir, por fuera del problema en sí mismo.
- Entrevista: Técnica que consiste en la recolección de datos por medio de un conjunto de preguntas realizada a los especialistas en derecho.

3.4.2 Instrumentos.

- Guía de observación: Instrumento para la obtención de características y rasgos peculiares que permiten el análisis de dicha información.
- Descripción: Instrumento de interpretación luego de la sistematización de los datos observados para poder explicar la realidad y las posibles causas y efectos de estas.
- Cuestionario. Preguntas a aplicar para los entrevistados.

3.5. Técnicas para el procesamiento de datos.

El procesamiento de datos se efectuó en base a lo siguiente:



3.5.1. Trabajo de campo:

Consistirá en la aplicación de la guía de observación, guía de entrevista conforme al cuestionario, de igual forma se recogerán en fichas de información documental.

3.5.2. Trabajo de gabinete:

Los resultados obtenidos por medio de la observación y la entrevista serán vaciados en fichas de investigación, también se va a procesar el resultado de la entrevista, de igual forma, los libros, revistas y periódicos que tengan relación con el tema investigado serán fichados, en fichas textuales, resumen y de síntesis.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis jurisprudencial

Con la finalidad de demostrar que las celebraciones de los contratos suscritos por las Instituciones del estado afectan el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral regulado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú “Periodo 2017-2020”, se realizó el análisis de las Sentencia expedidas por el Tribunal Constitucional:

- Sentencia del Tribunal Constitucional - Expediente N° 03473-2013-PA/TC, del 28 de noviembre del 2017.
- Sentencia del Tribunal Constitucional - Expediente N° 002261-2014-PA/TC, del 02 de julio del 2018.
- Sentencia del Tribunal Constitucional –Expediente N° 03074-2016-PA/TC, del 06 de marzo del 2018.



4.1.1. Sentencia del TC -Expediente N° 03473-2013-PA/TC

4.1.2.1. Antecedentes

- **Materia:** Demanda de amparo
- **Partes del proceso:**

Demandante: Juana Rosa Castro Márquez

Demandado: Municipalidad Provincial de Piura.

La demandante interpuso demanda de amparo contra la Municipalidad, con la finalidad que se ordene su reincorporación como obrera de limpieza pública. Alega que, inicialmente suscribió contratos de servicios por terceros y luego contratos administrativos de servicios; que, finalmente, en el periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2012, laboró en virtud de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, el que se desnaturalizó y que su despido es arbitrario.

La entidad alega que la causa objetiva que justifica el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado suscrito con la actora fue consignada correctamente en el contrato, y que la relación laboral entre las partes se extinguió por el vencimiento del plazo de dicho contrato de trabajo.

A continuación, en la Tabla N°03 se detalla lo resuelto por el Tercer Juzgado Civil de Piura y lo resuelto por la Sala revisora, para posteriormente analizar los fundamentos del Tribunal Constitucional:



Tabla N° 03

Decisión de las instancias correspondientes del Expediente N° 03473-2013-PA/TC

Instancia	Resuelve
Tercer Juzgado Civil de Piura	Declaro fundada la demanda. Consideró que el contrato de trabajo sujeto a modalidad se desnaturalizó; debido a que no cumplió con precisar las causas objetivas de su temporalidad y porque la accionante realizó labores de carácter permanente. El Juzgado hizo notar que a pesar de haber laborado en diversos periodos, en conjunto la demandante superó el periodo de prueba
Sala revisora	Revocó la apelada y declaró infundada la demanda, argumentando que solo se debía tener en cuenta el último periodo laborado, en el cual la actora no superó el periodo de prueba, y que, por lo tanto, no le correspondía la protección contra el despido arbitrario.

Nota: Elaboración Propia

4.1.2.2. Fundamentos de decisión del Tribunal Constitucional.

EL Tribunal Constitucional declaro **FUNDADO** la demanda de amparo, con los fundamentos que se detallan en la Tabla N° 04.



Tabla N° 04

Fundamentos de la decisión del TC del Expediente N° 03473-2013-PA/TC

Fundamentos	Norma que se vulneró
No se cumplió con precisar la causa objetiva que justifica la contratación de la demandante	En aplicación del artículo 77 del (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997) precitado: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".

Nota: Elaboración Propia

Conforme se detalla de la Tabla N° 02, el Tribunal Constitucional resuelve en el sentido que se acredita la desnaturalización del contrato temporal por necesidad del mercado, ya que el contrato celebrado por el empleador tiene como causal objetiva de contratación la “época del periodo lluvioso y por el incremento de la ciudad poblacional”, conforme se describe:

"EL EMPLEADOR [...] requiere de los servicios del TRABAJADOR en forma TEMPORAL, para la contratación por la necesidad del mercado; con la finalidad de cumplir con las metas del Plan Operativo Institucional 2012, por la época del periodo lluvioso y por el incremento de la ciudad poblacional, toda vez que el personal obrero permanente no es suficiente para cumplir estas metas” (Fundamento 14).

Al respecto el TC, considera que en ella no se alude a una actividad económica a la que pudiera estar orientada la contratación de la recurrente, ni a que esta tenga sustento en un hecho imprevisible o en una hipotética sustancial de la demanda en el mercado. Por lo tanto el contrato deviene en uno de carácter indeterminado.



4.1.2. Sentencia del TC-Expediente N° 02261-2014-PA/TC

4.1.2.1. Antecedentes

- **Materia:** Demanda de amparo
- **Partes del proceso:**

Demandante: Wilton Teobaldo Cruz Timaná

Demandado: Dirección del Hospital de Apoyo Nivel 11-2 Santa Rosa, Piura.

El demandante interpone demanda con la finalidad de que le reincorpore como trabajador permanente por haberse desnaturalizado los contratos de trabajo de suplencia temporales que mantuvo desde agosto de 2011 hasta junio de 2013. Alega le alcanza la protección prevista en el artículo 1 de la Ley 24041, referida a aquellos servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que hayan alcanzado más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en la norma.

La entidad argumenta que la controversia debe ser dilucidada en la vía del proceso contencioso-administrativo por cuanto el actor estuvo trabajando en el 1° régimen laboral público. Afirma que el demandante siempre tuvo conocimiento de que su contratación solo era temporal, pues se efectuaba conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del Decreto Supremo 005-90-PCM; es decir, las entidades de la Administración Pública solamente podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental, como en el caso de labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada; por tanto, al demandante no le resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 24041. Refiere que desde setiembre de 2013 el demandante presta servicios en la modalidad de locación de servicios efectuando labores de apoyo en la secretaría del hospital, dada la condición física que tiene por el accidente sufrido en enero de 2013.



A continuación, en la Tabla N°05 se detalla lo resuelto por el Cuarto Juzgado Civil de Piura y lo resuelto por la Sala revisora, para posteriormente analizar los fundamentos del Tribunal Constitucional:

Tabla N° 05

Decisión de las instancias correspondientes del Expediente N° 02261-2014-PA/TC

Instancia	Resuelve
Cuarto Juzgado Civil de Piura	Declaro fundada la demanda, por estimar que de los medios probatorios se acreditó que entre las partes existieron contratos de trabajo de suplencia, los cuales se desnaturalizaron porque el actor fue contratado para realizar una actividad permanente y no suplió a algún trabajador estable del hospital; por lo que en realidad el demandante mantuvo una relación de trabajo de naturaleza indeterminada y solo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley
Sala revisora	Revocó la apelada, y declaró improcedente la demanda por considerar que, de conformidad con el literal 6 del artículo 4 de la Ley 27584 ³ , las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la Administración Pública son impugnables en el proceso contencioso-administrativo.

Nota: Elaboración Propia

³ TUO de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2019-JUS del 03 de mayo del 2019.



4.1.2.2. Fundamentos de decisión del Tribunal Constitucional

EL Tribunal Constitucional declaro **FUNDADO** la demanda de amparo, con los fundamentos que se detallan en la Tabla N° 06.

Tabla N° 06

Fundamentos de la decisión del TC del Expediente N° 02261-2014-PA/TC

Fundamentos	Norma que se vulneró
Ausencia de causa objetiva que justifica la contratación del demandante	<p>El artículo 38 del (Decreto Supremo 005-90-PCM , 1990) que establece que: "Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de: (...) c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.</p> <p>Artículo 77 del (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997) precitado: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".</p>

Nota: Elaboración Propia

El TC, en atención a lo regulado por el (Decreto Supremo 005-90-PCM , 1990), Reglamento de la Carrera Administrativa en el inciso c del artículo 38, que establece que labores de reemplazo de personal permanente, debe estar impedido de prestar servicios; consideró que dicha causal de suplencia que alegó la parte demandante no constituye una causal objetiva, debido a que en las Resolución emitidas por la Entidad no se hace referencia que el trabajador permanente



de la entidad demandada estaría impedido de prestar sus servicios; por lo tanto al no existir una causa para la contratación a tiempo fijo, el contrato temporal se desnaturalizó.

Respecto a lo alegado por el demandante sobre la aplicación de la Ley artículo 1 de la Ley 24041, el Tribunal considero que efectivamente se ha acreditado de manera fehaciente que fue contratado desde de agosto de 2011 hasta junio de 2012, y desde agosto de 2012 hasta junio de 2013, esto es, que en cada periodo laboró por 11 meses de manera ininterrumpida, con lo cual, en principio, no le alcanzaría la protección prevista en el artículo 1 de la Ley 24041. Sin embargo, existe documentación presentada en copia fedateada que evidencia que el recurrente estuvo trabajando como chofer el 18 de julio de 2012, fecha en la que la entidad señala que no contrató al actor, es decir, que el actor continuó trabajando pese a que el plazo de su contrato escrito había vencido. En consecuencia, a la fecha de su cese, el demandante sí gozaba de la protección otorgada en el artículo 1 de la Ley 24041, por tanto no podía ser despedido sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276, y con sujeción al procedimiento establecido en él; por tanto, al haber sido despedido sin observarse tales disposiciones, se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

4.1.3. Sentencia del TC-Expediente 03074-2016-PA/TC

4.1.2.1. Antecedentes

- **Materia:** Demanda de amparo
- **Partes del proceso:**

Demandante: Juana Patricia Arriola Gutiérrez.

Demandado: Derrama Magisterial

La demandante interpone demanda de amparo contra la entidad, solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido víctima y que se disponga su reposición al cargo de



especialista en previsión social. Afirma que suscribió un contrato de trabajo a plazo determinado desde el 5 de marzo hasta el 31 de mayo de 2012, el cual se desnaturalizó porque la labor y el cargo que desempeñaba eran permanentes. Además, luego de la fecha del contrato, continuó trabajando en el área de previsión social sin que n una renovación, situación que se mantuvo hasta el 18 de julio de 2012, en la cual fue despedida sin expresión de una causa justa prevista en la ley.

La entidad deduce la excepción de incompetencia por razón de materia y alega que la relación laboral que mantuvieron se sustentó en necesidades de naturaleza temporal, tal como se consignó en el contrato.

A continuación, en la Tabla N°07 se detalla lo resuelto por el Decimo Juzgado Constitucional de Lima y lo resuelto por la Sala Superior revisora, para posteriormente analizar los fundamentos del Tribunal Constitucional:

Tabla N° 07

Decisión de las instancias correspondientes del Expediente 03074-2016-PA/TC

Instancia	Resuelve
Decimo Juzgado Constitucional de Lima.	Declaro infundada la demanda, ya que considera que el cese de la demandante se produjo por el vencimiento del plazo contractual en aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR, aun cuando la fecha de terminación era 31 de mayo de 2012 y las labores se prolongaron hasta el 18 de julio de 2012, dado que por este periodo debe presumirse que la relación laboral seguía bajo los alcances del contrato de trabajo por incremento de actividad
Sala revisora	Confirmó la apelada por considerar que se consignó



válidamente la causa objetiva determinante del contrato de
trabajo a plazo fijo

Nota: Elaboración Propia

4.1.2.2. Fundamentos de decisión de la Corte Suprema.

EL Tribunal Constitucional declaro **FUNDADA** la demanda de amparo, con los fundamentos que se detallan en la Tabla N° 08.

Tabla N° 08

Fundamentos de la decisión del TC del Expediente 03074-2016-PA/TC

Fundamentos	Norma que se vulneró
La demandante continuó laborando por un plazo de 1 mes y 17 días después de la fecha de vencimiento de su contrato sujeto a modalidad.	En aplicación del artículo 77 del (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997) precitado: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido".

Nota: Elaboración Propia

El TC, considera que, si bien es cierto, se acreditó la existencia de la causal objetiva para la suscripción del contrato por necesidad de mercado, sin embargo, la actora continuo laborando en la entidad ante el vencimiento del plazo establecido en el contrato, por un plazo de 1 mes y 17 días, por lo que se produjo la desnaturalización del contrato de trabajo modal conforme a lo previsto en la norma legal. Por tanto, y toda vez que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza indeterminada, la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del



plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

4.2. Análisis de las entrevistas

Con la finalidad de corroborar la probanza de nuestra hipótesis en el sentido que el Contrato modal afecta el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, se ha realizado una encuesta entre los abogados que laboran en la ciudad de Cusco, habiéndose entrevistado a 3 abogados y cuyo análisis de las respuestas obtenidas es como se detalla:

Ante la pregunta ¿Considera Ud. que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula los contratos sujetos a modalidad cumple con la finalidad para la cual fue expedida?, ¿Por qué?

- Cuatro de los abogados entrevistados, manifestaron que la LPCL no cumple con la finalidad para la cual fue expedida, debido a la inadecuada utilización de los contratos modales para crear puestos de trabajo en el sector público.
- Uno de ellos considero que se cumple en parte, debido a que el sustento normativo es adecuado y que propone el respeto y seguridad de los derechos laboral proponiendo un mejor acceso al empleo, así como también como propiciar el mejor trato en derechos laborales a favor de los trabajadores. A su vez en los contratos; sin embargo, al centrarnos dentro de los contratos sujetos a modalidad vemos como muchas veces no se utilizan de acuerdo a las verdaderas necesidades para las que fueron creadas, dándose en la realidad muchas situaciones que ponen en desventaja a los trabajadores.



Ante la pregunta: ¿La aplicación de los Contratos sujetos a modalidad en las instituciones del Estado obedecen a lo regulado por la norma? ¿Por qué?

- Cinco abogados señalaron que no se cumple, ya que las Instituciones Públicas en la mayoría de circunstancias no obedecen a lo regulado en la norma, pero siempre existiendo sus excepciones debido a una mala aplicación en contra de los derechos laborales y los propios beneficios de los trabajadores.
- Un abogado considero que en la Municipalidad en la que trabaja ha podido percatarse que se cumple en parte con lo establecido por la norma

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que las entidades del Estado aplican los contratos sujetos a modalidad para aquellas actividades de carácter temporal? ¿Por qué?

- La totalidad de los abogados señala que las entidades del Estado si aplica los contratos modales para actividades de carácter temporal; sin embargo, en cuanto a su razonamiento existe contradicción, ya que afirman que contratan para actividades temporales para evitar la estabilidad laboral.

Ante la pregunta: ¿Considera Ud. que las suscripciones de contratos sujetos a modalidad por las entidades del Estado vulneran el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores? ¿Por qué?

- La totalidad de los abogados coincide con afirmar que las celebraciones de contratos sujetos a modalidad vulneran el derecho a la estabilidad laboral, ya que al ser contratos de duración corta o que dura el tiempo de un obra o proyecto, el trabajador no tiene continuidad en sus labores, vulnerando así sus derechos a la estabilidad laboral.



Ante la pregunta: ¿Existe protección laboral para aquellos trabajadores con contratos sujetos a modalidad en las entidades del estado? ¿Por qué?

- La totalidad de los abogados coincide con afirmar que los contratos sujetos a modalidad no protegen al trabajador, ello precisamente por la duración de su contrato de trabajo, que también perjudica su estabilidad laboral.

4.3. Discusión de resultados

4.3.1. Discusión de resultado de las Sentencias del Tribunal Constitucional

4.3.1.1. Expediente N° 03473-2013-PA/TC, del 28 de noviembre del 2017.

El TC considero la existencia de la desnaturalización del contrato modal por necesidades del mercado suscrito entre la demandante y la Municipalidad Provincial de Piura, alegando la ausencia de una causal objetiva para su contratación, vulnerando de esta forma lo regulado por el artículo 77 del (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997) que establece que "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".

En sentido, el TC estimó que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplezada se desnaturalizo y se convirtió en un contrato a plazo indeterminado.

Con lo resuelto en el presente caso, se demuestra que existió una vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral en la celebración del contrato por necesidad de mercado por parte de Municipalidad, ya que se vulneró el Art. 27 de la Constitución Política del Perú, el mismo que otorga al trabajador protección legal contra un despido arbitrario, al haberse acreditado el fraude y simulación de la existencia de un contrato por necesidad de mercado, cuando en la práctica no existió una causal objetiva para su contratación. En ese sentido, el



derecho fundamental a la estabilidad laboral se ve vulnerado, ya que el empleador opto por el despido, sin que exista una causal para ello.

4.3.1.2.Expediente N° 002261-2014-PA/TC, del 02 de julio del 2018.

El TC resolvió declarando la existencia de una relación laboral de carácter

Indeterminado, debido a que la causal objetiva de la celebración del contrato de suplencia que alego la parte de mandada que es la regulada en el artículo 38 del (Decreto Supremo 005-90-PCM , 1990) que establece que: "Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de: (...) c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada; no quedo demostrado, ya que, en las Resoluciones expedidas por la entidad, en ningún momento señala que el personal a quien suplió el actor se encontraba impedido de realizar sus funciones; en ese sentido, se acredito la desnaturalización del contrato de suplencia del acto.

En sentido, ante la existencia de una simulación o fraude de las normas, conforme se regula en el Artículo 77 literal d del (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997); se acredita la vulneración del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, el mismo que otorga protección al trabajador contra un despido arbitrario; por tanto se está comprobando que la entidad del Estado esta vulnerado el derecho fundamental a la estabilidad laboral del trabajador al haberse desnaturalizado su contrato de suplencia.

4.3.1.3.Expediente N° 03074-2016-PA/TC, del 06 de marzo del 2018.

El Tribunal Constitucional resolvió en el sentido que declaró la desnaturalización del contrato de trabajo por incremento de actividad, debido a que la actora continuó laborando después de la fecha de vencimiento de su contrato sujeto a modalidad, en ese sentido y conforme



a lo regulado por el artículo 77 del (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997): "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido", el contrato celebrado por la entidad es de duración indeterminada.

En sentido, ante la existencia de una simulación o fraude de las normas, conforme se regula en el Artículo 77 literal d del (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997); se acredita la vulneración del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, el mismo que otorga protección al trabajador contra un despido arbitrario; por tanto se está comprobando que la entidad del Estado esta vulnerado el derecho fundamental a la estabilidad laboral del trabajador al haberse desnaturalizado su contrato.

4.3.2. Discusión de resultado de las Entrevistas a los expertos

De las entrevistas realizadas a los especialistas de derecho, se pudo concluir lo siguiente:

- La totalidad de los abogados coinciden en señalar que existe vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral, ello debido a que los contratos que tienen el carácter de temporal, no le otorgan al trabajador algún tipo de seguridad respecto al ejercicio de su derecho al trabajado.
- La totalidad de los abogados coincide con señalar que las entidades del estado celebran contratos sujetos a modalidad para actividades de carácter permanente, haciéndola pasar por actividades de naturaleza temporal; situación que genera una desnaturalización de sus contratos; lo que ocasiona las demandas de desnaturalización de contratos en reclamo de la vulneración al derecho de la estabilidad laboral.



- La mayoría de los abogados coincide en señalar que la LPCL que tiene como finalidad de promover el empleo digno no cumple con dicho objetivo, ya que las entidades del Estado hace un uso inadecuado de este tipo de contratos, por lo que el no existe una promoción del empleo digno, sino al contrario, se busca por todos lados evitar que el trabajador goce de estabilidad laboral.
- La mayoría de los abogados coincide en señalar que las entidades del estado no cumplen con lo regulado por la LPCL que regula los contratos sujetos a modalidad, que existe una mala utilización de este tipo de contratos.
- La totalidad de los abogados coinciden en afirman que no existe una protección al trabajador que celebren un contrato sujeto a modalidad, ello debido a que se trata de contratos de carácter temporal; por lo que no cuenta con seguridad jurídica respecto de su empleo.



CONCLUSIONES

Primero: La celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado, conforme se pudo analizar de las Sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional, como son la Municipalidad de Piura, la Dirección del Hospital de Apoyo Nivel 11-2 Santa Rosa de Piura y la Derrama Magisterial; vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.

Segundo: Las causas principales de la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado, vienen a ser:

- La facilidad de contratación: Conforme se vio del análisis de las Sentencias, en el que las causales de contratación en todos los casos se desnaturalizo, así como se tiene de las entrevistas realizadas a los abogados, que opinar que existe una mala utilización de los contratos modales, por la facilidad que ello genera.
- La desnaturalización de la norma: Conforme se detalló en las Sentencias materia de análisis.
- Evitar la Contratación a plazo indeterminado: Con la finalidad de evitar la estabilidad laboral conforme se tiene del análisis de las Sentencias y la opinión de los profesionales en derecho.

Tercero: Los principales efectos que producen la celebración de contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del estado, que afectan el Derecho Fundamental gozar de la estabilidad laboral, vienen a ser:



- Incremento de las demandas de Reposición, ya que consideran que los despidos del que fueron objeto son arbitrarios, conforme se acredite de las Sentencias materia de análisis.
- Vulneración de derechos laborales: La simulación de la existencia de un contrato sujeto a modalidad, vulnera otros derechos fundamentales del trabajador, como son, a la dignidad humana y seguridad jurídica.

Cuarto: La naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado que afectan el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral viene a ser el carácter temporal de este tipo de contratos, sobre la base de las necesidades de cada empresa, existe la posibilidad de contratar personal por un plazo determinado en función de la causa concreta de cada contratación.

Quinto: La naturaleza jurídica del derecho fundamental a la estabilidad laboral viene a ser el acceso al empleo y la conservación al empleo. El acceso al empleo, entendido como el derecho a ocupar un puesto cierto, y la conservación al empleo referido a la protección del despido arbitrario que la Constitución Política del Perú otorga.



RECOMENDACIONES

1. Consideramos que la legislación que regula el tema de los contratos sujetos a modalidad, que viene a ser la Ley de Productividad y Competitividad laboral, es un dispositivo legal que regula los nueve tipos de contratos de manera ambigua, otorgando en muchos casos al empleador la facultad discrecional para celebrarlos, ello en el sentido de adecuar su actividad a una de las causales reguladas por la norma, lo que evidentemente vulnera el derecho a la estabilidad laboral; por tanto, la LPCL debe modificarse en el sentido de no ser tan ambigua y otorgar una rigidez para su contratación.

2. El Estado mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe realizar una difusión de los derechos de los trabajadores, con la finalidad de que se evite el desconocimiento; así como el de informar donde se presentan los reclamos, quejas, denuncias, cuando los trabajadores consideren afectados sus derechos laborales.

3. En cuanto al plazo máximo regulado por la LPCL, no debería ser aplicado para aquellos contratos que no tienen una duración máxima prevista por el legislador, debería revisarse mejor este aspecto en nuestra legislación; consideramos que la duración debe estar relacionada con la vigencia de la causa de contratación temporal.

4. En aquellos casos, en los se acredita la desnaturalización de los contratos, independientemente de la reposición para el trabajador, se debiera poner mayor sanción para el empleador que ha simulado una causal objetiva para la celebración de los contratos modales.



CAPITULO V

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1. Referencias bibliográficas

- Arce, E. (2008). *Derecho Indivical del Trabajao en el Perú. Desafios y deficiencias*.
Lima: Palestra.
- Bermúdez, A.; Cuadros, F. & Sánchez, C. (2012). *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección asociadas: un balance tras 20 años*. Santiago: CEPAL, Serie de Políticas N° 175.
- Bronstein, A. (1983). "La flexibilidad del trabajo en los países industrializados". *Derecho Laboral* , P.03.
- Bustamante, C. (2010). *I C B CABALLERO BUSTAMANTE*. Obtenido de
WWW.caballeroBustamante.com.pe
- Campos, L. (1998). *La contratación laboral temporal*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Carillo, M. (2001). La estabilida de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. *Revista Latinoamerica de Derecho Social*, 182.
- Carrasco , S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Castillo, J. (2014). *Compendio de Derecho Laboral Peruano* (SEXTA ed.). Lima, Peru: EBC Ediciones S.A.C.



- Colegio de Abogados de Lima Este. (2020). Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de
file:///C:/Users/user/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_E
STABILIDAD.pdf
- Concha, C. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de confianza según el Tribunal
Constitucional. Lima.
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo
de Cultura Económica*. México.
- De La Villa Gil, L. (1968). Mesa Redonda sobre Estabilidad en el Empleo. *revista de
Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10*, 141.
- Ermida Uriarte, O. (1991). "Las relaciones de trabajo en América Latina" Oficina Regional
de la OIT para América Latina y el caribe . *Crítica & Comunicación*, 24.
- García, J. y. (1998). *Contrato temporal para obra o servicio determinado*. Valencia: Tirant
lo Blanch.
- García, M. (1995). *Las modalidades de contratos de trabajo en la reforma laboral*. España:
Colmares.
- Goldín, A. (1997). Las empresasde mano de obra. *En memorias del Décimo Encuentro
Iberoamericano de Derecho del Trabajo* . , 226-229.
- Jimenez, L. (2014). Desnaturalización de un contrato intermitente. *Actualidad Empresarial
N° 294*, 80-86.
- Krotoschin, E. (1968). Notas sobre el llamado Derecho al Empleo. *revista de Derecho y
Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10*, 111.
- Marcenario, N. (1995). *El trabajo en la Nueva Constitución*. Lima: Cultural Cuzco.
- Palomeque, M. y. (1994). *Manual de Derecho del Trabajo*. Salamanca: Centro de Estudios
Ramón Aceres.



Pasco Cosmópolis, M. (1996). "La flexibilización en América Latina". *"Direito e Processo do Trabalho"*, pp, 116, 118, 119. .

Perez, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Lima: Motta.

Perez, J. (2004). *La transformación de la contratación temporal en indefinida: el uso irregular de la temporalidad en el trabajo*. Valladolid: Lex nova.

Real Academia Española. (2020). *RAE*. Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de <https://dle.rae.es/vulnerar>

Hernandez, C. y Baptista L . (2010). *Metodologia De La Investigacion* . MexicoO: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .

Roman, G. G. (2016). *tesis: FACTORES QUE HAN DETERMINADO LA INCORPORACIÓN DEL RÉGIMEN ECONÓMICO EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA* . Huancayo: Repositorio: Universidad .

Rubio, J. y Varas, J. (1997). El análisis de la realidad. En *Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: CCS.

Ruiz Garcia, A. (s.f.). *Diccionario Jurídico y Latino*. Lima: Edigraber, editora gráfica bernilla.

Sanguineti, W. (2008). Los contratos de trabajo de duración determinada. *Gaceta juridica*, 15-428.

Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

valverde, A. y. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PG: ¿La celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú- Periodo 2017-2020?</p>	<p>OG: Determinar si las celebraciones de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.</p>	<p>HG: La celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.</p>	<p>V1: Contratos modales -Contratos temporales -Contratos Accidentales -Contratos para obra o servicio</p> <p>V2: Estabilidad Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dignidad Humana. - Seguridad Jurídica laboral. - Principio de continuidad. 	<p>El tipo de investigación Investigación socio jurídica: Nivel: no experimental Enfoque: Cualitativo, ya que se obtendrán datos no numéricos.</p>
<p>PE1: ¿Cuáles son las principales causas que conllevan a las Instituciones del Estado a optar por la celebración de contratos modales, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020?</p>	<p>OE1: Conocer cuáles son las principales causas que conllevan a las Instituciones del estado a optar por la celebración de contratos modales, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. “Periodo 2017-2020”</p>	<p>HG1: La facilidad de contratación, la desnaturalización de la norma y evitar la Contratación a plazo indeterminado son las causas principales de la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú - Periodo 2017-2020.</p>		



<p>PE2: ¿Cuáles son los principales efectos que producen la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú- Periodo 2017-2020?</p>	<p>OE2: Determinar cuáles son los principales efectos que produce la celebración de contratos modales por las Instituciones del estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.</p>	<p>HE2: Las demandas de Reposición y la vulneración de derechos laborales son los principales efectos que producen la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020.</p>		
<p>PE3: ¿Cuál es la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020?</p>	<p>OE3: Conocer la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020.</p>	<p>HE3: El ser un contrato sujeto a temporalidad viene a ser la naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado, que vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú-Periodo 2017-2020.</p>		



<p>PE4: ¿Cuál es la naturaleza jurídica del derecho fundamental a la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú de los contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado -Periodo 2017-2020?</p>	<p>OE4: Analizar la naturaleza jurídica del derecho fundamental a la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú de los contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado -Periodo 2017-2020.</p>	<p>HE4: El acceso al empleo y su conservación vienen a ser la naturaleza jurídica del derecho fundamental a la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú de los contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado -Periodo 2017-2020.</p>		
--	--	--	--	--