



# Universidad Inca Garcilaso de la Vega

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS**

LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A  
MODALIDAD DE NATURALEZA TEMPORAL EN LOS ÚLTIMOS CINCO  
AÑOS EN LA CIUDAD DE LIMA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**ABOGADO**

**AUTOR**

VRASCOVIA GUEVARA ARAUJO  
ORCID: 0009-0000-2263-3587

**ASESOR**

MGTR. ASPAJO GUERRA, MARCIAL  
ORCID: 0000-0001-6241-221X

**LIMA – PERÚ**

**DICIEMBRE DE 2023**

# TESIS

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>%</b>	<b>11%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>revistas.pj.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>qdoc.tips</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>idoc.pub</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad Autonoma del Peru</b> Trabajo del estudiante	

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan ansiado.

A mi madre Clorinda Araujo Monrroy porque me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida y a mi hermana Sharmeelee Guevara Araujo que ha velado por mí durante este arduo camino para convertirme en una profesional.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradezco a mi esposo que siempre me ha brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Él con su cariño me ha impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

Le agradezco muy profundamente a mi mentor el Dr. Ronald Salazar Mendoza por su guía y todos sus consejos durante mi trayecto laboral y estudiantil, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.

Agradezco a mis docentes que han sido parte de mi camino universitario, a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título.

## Índice

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice.....	iv
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Marco Teórico .....	13
1.2. Investigaciones .....	44
1.3. Marco conceptual .....	52
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables.....	54
2.1 Planteamiento del problema .....	55
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática .....	55
2.1.2. Antecedentes teóricos.....	56
2.1.3. Definición del Problema .....	57
2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación.....	57
2.2.1 Finalidad .....	57
2.2.2 Objetivo general y objetivos específicos .....	58
2.2.3 Delimitación del estudio .....	58
2.2.4 Justificación e importancia del estudio .....	58
2.3 Hipótesis y categorías.....	60
2.3.1 Supuestos teóricos.....	60
2.3.3 Categorías.....	62
CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....	63
3.1 Población y muestra.....	64
3.2 Enfoque y Diseño a utilizar en el estudio.....	64
3.3 Técnica e instrumento de Recolección de Datos.....	65
3.4 Ética de la Investigación.....	65
3.5 Procesamiento de Datos .....	66
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados .....	68

4.1 Presentación de Resultados.....	69
4.3. Discusión de resultados .....	80
CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....	86
5.1. Conclusión.....	87
5.2. Recomendaciones .....	88
REFERENCIAS .....	90
ANEXO.....	97
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	98
Anexo 2: Guía de preguntas .....	99
Anexo 3: Respuestas de los entrevistados.....	100

## Índice de tablas

Tabla 1 Categoría y sub categorías .....	62
Tabla 2 Matriz de triangulación 1 .....	69
Tabla 3 Matriz de triangulación 2 .....	70
Tabla 4 Matriz de triangulación 3 .....	71
Tabla 5 Matriz de triangulación 4 .....	72
Tabla 6 Matriz de triangulación 5 .....	73
Tabla 7 Matriz de triangulación 6 .....	73
Tabla 8 Matriz de triangulación 7 .....	74
Tabla 9 Matriz de triangulación 8 .....	76
Tabla 14 Resultado de la interpretación de la matriz 1 .....	77
Tabla 11 Resultado de la interpretación de la matriz 2.....	77
Tabla 12 Resultado de la interpretación de la matriz 3.....	77
Tabla 13 Resultado de la interpretación de la matriz 4.....	78
Tabla 14 Resultado de la interpretación de la matriz 5.....	78
Tabla 15 Resultado de la interpretación de la matriz 6.....	78
Tabla 16 Resultado de la interpretación de la matriz 7.....	79
Tabla 17 Resultado de la interpretación de la matriz 8.....	79

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño fenomenológico.....	65
-------------------------------------	----



## Resumen

**Objetivo:** Es describir de qué forma se desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad (en adelante CSM) de naturaleza temporal en la ciudad de Lima en los últimos cinco años. **Método:** el enfoque es cualitativo, de tipo básico, de diseño fenomenológico, la población y muestra fueron 5 especialistas en derecho laboral. **Resultados:** Los CSM de naturaleza temporal se ha consignado como motivo para contratar los procedimientos de reformas que se proyectan con la finalidad de satisfacer los requerimientos del empleado y de esta manera logre mantener de manera debida operativamente los servicios brindados, asimismo fluye que no de el respectivo cumplimiento de la normativa, en vista que gran parte de los mismos no justifica la meta de contratación, lo cual se comprende como el motivo y la causa de la normativa, ni se justifica la meta de contratación, ni va permitir identificar que el trabajo fue ocasional, más bien responden a una administrativa naturaleza de características permanentes siendo labores contrarias a lo que realmente se necesita según las normativas del trabajo, razón por la cual terminan siendo desnaturalizadas en lo que señala la tipología de contrato. **Conclusiones:** Los CSM que cuentan con naturaleza temporal, llegaron a la generación de diversas situaciones conflictivas laborales en el entorno actual, puesto que las normativas del trabajo no llegaron aplicar la legislación de manera precisa y concreta tomando en consideración el plazo de duración máxima, señalando de forma específica los objetivos motivos para que se pueda crear esta modalidad de contratación en un vínculo laboral, así como la determinación de una actividad. **Palabras clave:** Principio de continuidad, contratos sujetos a modalidad temporal, Desnaturalización.

## Abstract

**Objective:** It is to describe how contracts subject to modality (hereinafter CSM) of a temporary nature have been distorted in the city of Lima in the last five years. **Method:** the approach is qualitative, basic type, phenomenological design, the population and sample were 5 specialists in labor law. **Results:** The CSM of a temporary nature has been recorded as a reason for contracting the reform procedures that are projected in order to satisfy the employee's requirements and in this way manage to properly maintain the services provided operationally, it also flows that it does not respect compliance with the regulations, given that a large part of them does not justify the hiring goal, which is understood as the reason and cause of the regulations, nor is the hiring goal justified, nor will it allow us to identify that the work was occasional, rather they respond to an administrative nature with permanent characteristics, being tasks contrary to what is really needed according to labor regulations, which is why they end up being denatured in what the contract typology indicates. **Conclusions:** The CSM that have a temporary nature, led to the generation of various labor conflict situations in the current environment, since the labor regulations did not apply the legislation in a precise and concrete manner taking into consideration the maximum duration period, pointing out specifically the objectives and reasons for creating this type of contract in an employment relationship, as well as the determination of an activity.

**Keywords:** Principle of continuity, contracts subject to temporary modality, Denaturation.

## **Introducción**

Los derechos laborales generalmente se protegen y amparan por normativas locales e internacionales, así como el DL 728, el D.S 003-97-TF, la legislación referida a la competitividad y productividad laboral, y diversos instrumentos de carácter internacional, los mismos que generan que se reconozcan las actividades de protección y garantía cuando se vulneran dichos derechos, asimismo, a pesar de la gama de normativas que brindan protección a la gran mayoría de derechos de los trabajadores y cuando se vulnere el derecho a laborar, la implementación de los CSM causó diferentes situaciones conflictivas entre el vínculo laboral del trabajador y empleador en el país en los últimos periodos, tal como se evidencia en los CSM de carácter temporal, en donde se presencia diversidad de demandas de carácter laboral con la finalidad de que se obtenga un contrato indefinido a través de que se desnaturalice esos contratos.

El estudio realizado está conformado por cinco capítulos: En el capítulo uno, se sustenta todo lo concerniente a las bases teóricas, es decir a las teorías que se relacionan a la categoría del estudio, explicando cada una de ellas y vinculándolas con nuestros objetivos, también tenemos los antecedentes nacionales e internacionales que son estudios previos a nuestro tema y por último las definiciones básicas de palabras en relación con el tema.

En el capítulo segundo, se sustenta la realidad problemática, detallando con antecedentes actuales el estado de arte de mi problemática, estableciendo las preguntas y los objetivos, también la delimitación, las justificaciones requeridas y definiendo las categorías correspondientes.

En el capítulo tres, se sustenta el marco metodológico, el enfoque y el diseño, indicando cual es el mi escenario de estudio y los sujetos participantes del mismo, así mismo las técnicas e instrumentos de recolección de datos indicando cual es el procesamiento del mismo.

En el capítulo cuatro, están los resultados de acuerdo a las entrevistas que se realizó a los especialistas presentados en una matriz de triangulación, así mismo la contrastación de hipótesis a través de una interpretación descriptiva y por último tenemos la discusión.

En el capítulo cinco que es el último, se establece las conclusiones por cada objetivo establecido y las recomendaciones finales de acuerdo a mi tema de investigación.

# **CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Marco Teórico**

### **Teorías generales del estudio**

#### **Teoría General del Contrato de Trabajo**

A lo largo de la historia en teoría es conocido como “la teoría general del contrato”, este nombre viene a determinarse de manera específica por la contemporánea edad y a lo largo del ámbito que ocupa el derecho civil; la mencionada teoría tiene sus inicios en la época romana con los conocimientos romanistas (Carrión y Portal, 2023). Asimismo, en lo que respecta a dicha teoría posee determinadas disposiciones de carácter jurídico que se relacionan a un tipo de contratación donde se suele negociar el liberal espíritu. En el territorio peruano, esta teoría se desarrolla en el ámbito del código civil, precisamente en el art.1351 del libro VII, el cual señala que todo lo que respecta a un contrato establecido se designa para regular y crear los diferentes tipos de contratos considerando que se manifieste claramente el sentido de voluntad e interés de las partes, por otra parte, está relacionado con el derecho privado, ya que este tipo de contrato es aplicado a los contratos mineros, societarios, de navegación, laborales, comerciales, civiles, otros. Claro está, se debe tener en consideración que el ámbito en el cual se desempeña el derecho privado posee regulación propia según los contratos que celebren las partes (Carrión y Portal, 2023). Cada uno de los contratos se rigen siempre a normas especiales, razón por la cual las normativas de carácter laboral, no pueden alterar lo regulado. Por lo que los contratos individuales de trabajo cuando no cumplen lo establecido por la normativa que los rige carece de validez al momento de su celebración debido a que restringen derechos laborales, debido a que estos derechos son irrenunciables, tal como lo señala el principio de irrenunciabilidad de derechos que tiene todo trabajador y que la propia Constitución los protege debido a que son la parte más débil en el triángulo generador de las relaciones laborales (Carrión y Portal, 2023).

#### **Teoría de los derechos fundamentales de los trabajadores**

Los que se tratan por medio de la doctrina y la ley se refieren a los que se atribuyen a todo individuo, los fundamentales derechos se entienden como los que representan el central núcleo de toda sociedad, por ende, a nivel constitucional son los que deben ser más protegidos por los legisladores. En el mundo varios países han adoptado a los derechos laborales y otras de índole social como fundamentales derechos, así pues, en el continente europeo la inclusión de estos ha sido de mucha

trascendencia, el país que tiene más inclusión es Alemania, inclusión que se hizo en 1919 en la constitución de WEIMAR. (Blancas, 2015). A lo largo de la historia se reconocen los fundamentales derechos que fueron reconocidos a los empleados sin limitarse a lo indicado en diferentes constituciones a nivel mundial, más bien ha tenido una trascendencia notable debido a que han sido recogidos por las principales legislaciones que protegen los diversos derechos humanos. Asimismo, los fundamentales derechos de los empleados además de ser protegidos por las distintas constituciones en el mundo, también lo son por organismos internacionales como la Asamblea General de las Naciones Unidas y la DUDH en las cuales se logró enmarcar diferentes derechos en favor de los trabajadores. Se suma también el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales tienen como base fundamental la promulgación de los derechos sindicales de cada trabajador los cuales permiten equiparar derechos entre los empleadores y los trabajadores, no permitiendo que el empleador actúe de manera arbitraria. Entonces, se puede decir que los hechos al constitucionalizar los fundamentales derechos laborales resultaron ser de vital importancia para el mundo ya que ha dado lugar a la consolidación de los derechos de los trabajadores (Carrión y Portal, 2023).

### **Teoría de los actos propios**

Son las diferentes manifestaciones o maneras en que se concreta el principio conocido comúnmente como de buena fe, la noción mencionada se remonta como es de pleno conocimiento al derecho Romano, denominado también como la fides bona, la cual expresa una social concepción tomando en consideración la observación y legítima espera en los vínculos dados entre varones de honor para honrar la confiabilidad para que se cumplan las recíprocas expectativas. (López, 2016). La ideología general en la cual se construye la citada doctrina vendría a ser el imperativo de reducir algunos efectos jurídicos al actual comportamiento de diversos individuos para contradecir lo evidenciado por la misma persona en épocas pasadas, por otra parte entre los 2 comportamientos prevalece la primera, si es que resulta calificar como ilícita, un segundo comportamiento, a pesar de que califique como lícita, terminará contradiciendo la primera razón por la cual será desechada en vista a que termina vulnerando la confiabilidad y la buena fe, las mismas que guían los vínculos de las contractuales relaciones jurídicas. Ante lo señalado se puede deducir que cuando existe contradicción de un anterior comportamiento, entonces se vulnerará la buena fe, y posteriormente el accionar se considera como un abuso

que se relaciona con ineficacia (López, 2016). En relación a los técnicos requisitos de carácter jurídico exigido para una adecuada forma de aplicar las TAP, las mismas que se mencionan comúnmente por la doctrina, se aceptaría entonces la copulativa concurrencia de: (a) un primer comportamiento con una mayor relevancia jurídica, voluntaria y válida; (b) que dicho comportamiento produce un estado objetivo de hecho que facilita la generación de legítimas expectativas y confiabilidad en un determinado individuo; (c) un segundo comportamiento que resulte incoherente y contradictorio con el primero y que se proyecte ejecutar una pretensión, facultad y derecho; y, (d) se evidencie la existencia de una identidad dado entre la persona que fomentó el desarrollo del primer comportamiento y que se estime desconocer una actividad que resulte contraria. (López, 2016).

## **Principios de contratos de trabajo**

### **Principio protector**

Se estima que posee la finalidad de brindar un debido sentido de proteger al que resulte evidenciar una mayor debilidad del vínculo laboral dentro del ámbito en que se desarrolla el derecho laboral, se proyecta brindar protección al empleado ante determinadas empresas privadas y públicas, las mismas que gestionan diversos recursos y en determinadas ocasiones los mecanismos de prueba generadas en el desarrollo del trabajo.

Asimismo, en lo que se refiere al principio conocido comúnmente como primacía de la realidad, fomenta la búsqueda de brindar protección al empleado ante la posibilidad de que exista una serie de diferencias entre los puntos señalados en el contrato y la realidad, las acciones logran superponerse ante los reglamentos y puntos señalados en el contrato civil, al estimarse pretender una simulación de la relación laboral, razón por la cual, el mencionado principio establezca el vínculo dado entre los participantes y no en un vínculo de características civiles. Por otra parte, el empleado se le podrá despedir únicamente por motivos justificados por su comportamiento como trabajador o por su capacidad. Es importante resaltar que el principio de razonabilidad, está relacionado a una particularidad de justicia y se toma en consideración como una herramienta de prohibición o control, abusar de las discrecionales potestades, motivo por el cual se evidencia la exigencia de que lo que se considere responsa a criterios razonables y no a casos ligados a la arbitrariedad. Con la finalidad de lograr una adecuada justificación, se debe encontrar un vínculo de razonabilidad entre la forma que se empleó y el objetivo. (Valdez, 2022).



### **Principio de irrenunciabilidad**

Se considera importante puesto que resalta la prohibición de que las actividades de disposición que recaen en la diversidad de derechos que se originan en las diferentes normativas de carácter imperativo sancionando con invalidar la trasgresión del reglamento (Vidal, 2012); el mencionado principio se caracteriza por la oposición a la jurídica validez de las acciones que se relacionen con el empleado a una posible renuncia de los derechos como empleado, en vista que se limita a una voluntad autónoma, sentido para proteger según las pautas de la legislación. (Valdez, 2022). Asimismo, se vincula con las acciones para limitar la voluntad autónoma del empleado, la misma que se relaciona con la particularidad protectora del derecho a laborar en vista a la reducida igualdad que suele caracterizar a los participantes del vínculo laboral (La ley, 2022).

### **Principio de continuidad**

El objetivo principal del mencionado principio es que el contrato de trabajo pueda perdurar en el tiempo, es decir que sea indefinido o indeterminado, una de sus limitaciones es que no se puede finalizar arbitrariamente o de manera injustificada, lo cual significa que se resalta la exigencia al empleador que no tome la decisión de generar el despido del empleado salvo que sea por algún motivo justificado, asimismo según lo señalado por la doctrina con el docente Américo PLA Rodríguez, fomenta la búsqueda de que la fuente de trabajo sea segura, dicha coyuntura genera beneficios al empleado, asimismo asegurando que el trabajo sea estable. (Valdez, 2022). Por otra parte, resalta la importancia de la actual tendencia de la labor de atribución de duración larga vinculada a la labor tomando en consideración las perspectivas necesarias, posee una claridad muy marcada de orientación tutelar, señalado, por una parte, preferir contratos indeterminados y ampliar que se admita diferentes maneras para convertir un contrato laboral con el objetivo de que se conserve el vigor. (Vilchez, 2008).

Esta perspectiva señalada por la continuidad representa el pilar básico para proceder con la estabilidad utilizando 2 extremos del vínculo del trabajo, al contratar bajo los parámetros de la estabilidad de salida y entrada, al usar la continuación, generará que el contrato laboral permanezca por diversos periodos y no logra afectarse o ser culminada por diferentes argumentos a los que se fijaron por algún tipo de ordenanza, por otra parte se acota que resulta probatoria al restituir asalariados en temas ligados a una nulidad de instituciones o suponiendo que se

realiza la contratación a un prefijado término, apenas se compruebe si la labor es duradera y sin tomar en consideración que los que intervengan especificaran en el respectivo manuscrito con mayor énfasis en lo que resulte real lo cual se da según los parámetros de supremacía con respecto a lo real (Amorín, 2021).

### **Principio de buena fe**

Dentro del ámbito que corresponde al contrato de trabajo no se ha modificado y se encuentra relacionada estrechamente con diversos parámetros relacionados a la honradez y confiabilidad, se toma en cuenta la ejecución del contrato de trabajo, debido a que se vincula legalmente a una persona bajo una continua duración en la que las personas participantes mostraran un adecuado comportamiento a los objetivos que posea cada uno. (Valdez, 2022).

La buena fe representa a todos los aspectos señalados por medio del derecho privado, tomando en consideración una amplia tendencia que se extiende en el ámbito del derecho nacional, razón por la cual todo contrato se ejecuta bajo la buena fe obligando a que se exprese la naturaleza del contrato y la obligatoriedad que la costumbre o legislación pertenezcan a ella. (Schopf, 2018).

Asimismo, la contractual buena fe representa un jurídico concepto de indeterminada referencia que se vincula a una agrupación de diversas directivas que no se expresan en el contractual acuerdo referentes a la mutua consideración, honestidad y lealtad que los participantes contratantes puedan esperar con razonabilidad en la conducta recíproca para atender la atención especial formada entre las mismas ligadas al contrato. Al evaluar la agrupación de directivas y otro tipo de pautas presupone comportarse en estándar de la honestidad y lealtad del contratante, quien se caracteriza por mostrar una conducta que toma en consideración los intereses propios, así como los del otro participante con la finalidad de lograr la satisfacción del objetivo económico y practico ligada a la convención, de forma que no evidencie un comportamiento abusivo que no defraude las expectativas legítimas de la contractual contraparte. Por otra parte, una privada autonomía está referida a la totalidad de explícitos aspectos acordados por los respectivos contratantes, resaltando el ámbito de la buena fe la cual está referida a la totalidad de aspectos que no fueron conciliados por los participantes pero que representan de manera implícita lo que debe contener el contrato de forma tal que califican como presupuestos dados por los respectivos contratantes mientras se desarrolle la

contractual relación atendiendo el entorno de la economía y las metas prácticas del negocio. (Schopf, 2018).

La central valoración que se relaciona con la contractual buena fe se considera como un ordenador principio del obligatorio vínculo que es la confiabilidad que se relaciona con la cooperación e intercambio que está más que todo ligado al contrato. Asimismo, la protección y existencia de dicha confiabilidad representa un básico presupuesto y necesario para que se realice un intercambio y pueda desarrollarse en general lo que comúnmente se conoce como tráfico jurídico desde un aspecto generalizado. Es importante resaltar que una privada autonomía posee un correlato indispensable así como un presupuesto de ejercicio con un nivel aceptable de confiabilidad depositada en la contractual contraparte, donde su parte elemental suele expresar que la proyección de la empeñada palabra se observa así como la contractual promesa cumplida, asuntos que muestran cierto grado de coincidencia con lo que significa la originalidad de la contractual buena fe, en relación a que se vincule por declaración propia bajo la creación de la confiabilidad con respecto a la otra parte. La confiabilidad que se expresa mediante la contractual buena fe no logra agotarse, pero se vincula con una amplia agrupación de implícitas expectativas en relación de lo que se puede tener mediante la exigible conducta a los participantes que actúan como contratantes en los recíprocos tratos con ocasión de la ejecución del contrato o por el desarrollo. Las mencionadas proyecciones implícitas inciden directamente en la forma de interpretar la integración, convención y limitación de diferentes comportamientos de las personas que actúan como contratantes e inclusive en una modificación o corrección eventual de lo que contiene el contractual reglamento, donde la confiabilidad se deposita en la contraparte y la ordenadora relevancia ligada a la buena fe, varía en relación de las características del negocio o por la naturaleza ligada a la convención (Schopf, 2018).

Es importante resaltar que en lo que respecta al principio de la buena fe se entiende como una básica normativa jurídica que va permitir a una persona el derecho que espere un rango adecuado del resto de actores del entorno de la sociedad, de esta manera se brinda el derecho a que espere si es que los comportamientos más básicos producirán razonables expectativas en el resto de personas, posteriormente lo mencionado no deberá producir alteraciones a los vínculos jurídicos que se constituyeron anteriormente. Dicho esto, lo que respecta al principio de la buena fe debe comprenderse como un primario límite al ejercer los

subjetivos derechos a una privada autonomía, hechos que de tratarse de un ordenamiento privado que se sustenta en el principio mentado, exige que la libertad de algunas personas posea compatibilidad con la libertad del resto, es un reglamento de carácter genérico, se trata de un externo límite al sentido de autonomía de la voluntad. (López, 2016).

Asimismo, en relación al ámbito de la buena fe, se comprende como un constitutivo principio ligado al orden jurídico, lo cual significa uno de los vértices más importantes que corresponden al marco normativo permitiendo que el ordenamiento se torne complejo, si decide operar como un externo límite al ejercer los subjetivos derechos, puesto que lo que contiene el ámbito del derecho representará un límite natural e interno, cuando se presenta un externo límite, generalmente la buena fe suele concretarse a través de la aplicación de las acciones que generan el abuso de derecho, la misma que se entiende como un excepcional correctivo fundamentado en las costumbres y moral, al legítimo ejercicio de los derechos. (López, 2016).

### **Principio de causalidad**

Se entiende como un protector principio que representa un que constituye un consustancial elemento para respetar los derechos ligados al ámbito laboral, cuando dura una relación de trabajo se garantiza al subsistir una motivación, por ello es indispensable tener pleno conocimiento de la existencia de la factibilidad que el empleado en algún instante sea despedido, pero dichas acciones se adecuan al desarrollo fundamentado y motivado reduciendo la posibilidad de que se afecte el derecho que se protege por la legislación y por la razón, puesto que ninguna persona puede ser despedida si es que no existe una justificación válida que la pueda acreditar. (Valdez, 2022).

Se considera importante la persistencia ligada al causal fenómeno, así como los términos por los cuales pueda continuar el efecto generándose que la intensidad de lo señalado sea elevada o reducida, para lo cual se registran proporcionalmente las incidencias directas en el efecto, motivo por el cual se fomenta la explicación que con el ámbito del mercado Romano, se evidencia la intensidad de las contrataciones y las contractuales modalidades logran proliferar según el nivel en que el comercio se desarrolla, pero en la era feudal, el decaimiento y proyección de desaparición de los vínculos mercantiles, se pudo experimentar una depresión fuerte al extremo de que casi se extingue, luego en la era del capitalismo, en lo que respecta a la contratación y considerando como institución al contrato, se transformaron en el

idóneo medio para intercambiar y realizar la economía. Asimismo, los vínculos mercantiles del estilo de una determinada producción generalmente proliferan contractuales modalidades: las maneras sociales y jurídicas de intercambiar una creciente economía, no representan comportamientos condicionados por diferentes tipos de factores que modula el derecho. Desde dicha perspectiva, el motivo representa un componente ligado al contrato, desde una extrínseca perspectiva, como acción externa al derecho y legislación, pero con una gran magnitud de leyes que toman en cuenta el motivo o la causa como un esencial componente ligado al contrato. (Vázquez, 2008). La causa o motivo son generalmente los contratos, debido a que genera obligaciones, las mismas que se presentan como una jurídica noción equivalente a la fuente, por otra parte es importante señalar que en los contratos no se explica de igual manera, puesto que representa una fuente privada del derecho que contienen propias fuentes de la social realidad, si bien es cierto que se entiende que la causa o motivo es un componente ligado al contrato como hecho material o circunstancia que lo produce, no representa ser un esencial elemento para el ámbito del derecho, lo cual no analiza motivos, sino que suele actuar en hechos o situaciones que se implementaron y termina modulándolas, dándoles una convincente forma o prohibiéndolas, pero no para la obtención de soluciones causales de los hechos, sino más bien un entorno filosófico. (Vázquez, 2008).

### **Principio de supremacía de la realidad**

Tomando en cuenta lo señalado por medio de, Amorín, (2021), citando a Neves, (2003), indica que el mencionado principio tiene intervención directa hasta en 2 casos hipotéticos: en el momento que las personas que intervienen celebran aparentemente un contrato laboral con las condiciones de una labor de correlación con la finalidad de lograr falsear a personas intermediarias como es el caso de las entidades aseguradoras consiguiendo ilegales primacías y en el instante que las personas que intervienen indican la modal contratación del locador, por más que se evidencie la existencia de un vínculo laboral puesto que el poderdante hipotético domina direccionando hacia el locador supuesto causando que el art. 77 de la LPCL, establezca el Falseamiento. Desde dicho punto de vista los magistrados prevalecen los actos reales tomando en consideración la simulación de las personas que intervienen deduciendo que se oculte a un auténtico modo, asimismo dicha acción procede de la realidad, a pesar de que en determinados instantes el asalariado pueda integrar un artificio que se favoreció por ello, estableciendo como conclusión

que el TC referente a los temas de Nidia Calle Vílchez (Exp. N° 0833-2004-AA/TC) realizó las explicaciones de que, en virtud a los determinados escritos, se admitió por medio del juzgado, y se le dio la razón a la trabajadora.

### **El principio de primacía de la realidad**

Tomando en consideración a (Campos, 2018), se conoce comúnmente como veracidad, basándose en el fundamental principio desarrollado en el Derecho Laboral, pero sin encontrarse una clara definición dada por la normativa, pero se manifiesta en la jurisprudencia y diversas doctrinas del TC y del PJ.

Está definida como aquella que en determinados casos de fraude o simulación a la normativa no se evidencia aplicación de la suscrita documentación dado entre empleador y trabajador, en vista que se estima la simulación de la relación laboral por medio de administrativos contratos que se encuentren sujetos a modalidad, etc. (Villegas, 2008 citado por Campos, 2018) El mencionado principio prevalecerá las acciones reales acerca de lo que se encuentre plasmado en el contrato. Por otra parte, en el aspecto laboral, va primar lo que sucede en la ejecución acerca de lo que indica la documentación, lo relevante es establecer lo que ocurre realmente en el vínculo laboral, probando a través de medios probatorios lo que las partes puedan disponer de la situación conflictiva. (Plá, 1998).

Por dichas razones, ante el principio señalado, cuando se evidencie la existencia de un contrato formal y escrito, la misma que establece la naturaleza verdadera del vínculo, es la manera en que se ejecutó, determinadas manifestaciones que resalten los componentes esenciales ligados al contrato de trabajo es el otorgamiento de boletas, CTS, obligaciones por tributos, gratificaciones, vacaciones, etc. (Campos, 2018). Asimismo, se aprecia que las particularidades de un vínculo laboral son la prestación de servicios, continuidad, estabilidad a través de los mismos se presume el vínculo de trabajo, comúnmente se trata del ocultamiento de las labores que un empleado realiza bajo la simulación de un modal contrato o de civil naturaleza, ante ello el juzgado por medio del Juez es el obligado para establecer cuál es la naturaleza real de la prestación basándose en los esenciales componentes del contrato laboral. (Cabanellas, 1960).

Cabe resaltar que el principio de primacía de la realidad generalmente es aplicable cuando las personas que participan deciden aplicar la simulación del contrato laboral con la finalidad de fingir ante terceras personas y poder gozar de beneficios, por otra parte cuando las personas que decidieron celebrar el contrato de

definida duración o por locación de servicios termina ocultando una prestación indeterminada de servicios, primando la realidad sobre lo que se simula tomando en consideración la no validez de los hechos que se encubran.

Del mismo modo, dicho principio adquiere una vital importancia para establecer que existe un vínculo laboral, la misma que suele presentar componentes que colaboran a su identificación, las mismas que son la subordinación, remuneración y prestación personal, el horario laboral, centro laboral, etc. Componentes propios de un contractual vínculo que posee cierta naturalidad laboral, razón por la cual es presumible que se presencie un contrato laboral (Campos, 2018).

Por otra parte, en relación a que se presuma la relación de trabajo, el empleado aportará los mecanismos requeridos para la acreditación respectiva del vínculo laboral, primeramente demostrando que las labores realizadas fueron de personalísimo carácter, puesto que el empleado se ha comprometido a la prestación de servicios en forma personal sin la factibilidad de que se le pueda transferir a una tercera persona, asimismo del sucesivo tracto, lo cual significa que el empleado deberá dar el cumplimiento respectivo a las obligaciones de trabajo en plena jornada acordada mientras el contrato laboral se encuentre vigente.

El mencionado principio da el cumplimiento de una función triple primeramente de una política legislativa, en vista que las normativas de carácter laboral están fundamentadas en dicho principio; posteriormente las normas a través de las cuales el principio se aplicará como un supletorio componente en ausencia de una legislación, y finalmente se evidencia la interpretativa, en vista que genera aportes para analizar el alcance de toda normativa de carácter laboral. (Podetti, 1997).

### **El derecho laboral y su fundamentación constitucional**

Se encuentra contemplado en la Constitución Política de 1993 mediante el art.22, estableciendo que el aspecto laboral representa un derecho y un deber que genera dignidad a todo individuo como fundamental pieza de la sociedad que se encuentra protegido debidamente por el Estado (Condeso, 2012). Asimismo, es importante resaltar que el derecho al trabajo es la agrupación de normativas y principios que están ligadas a los vínculos laborales de subordinación, privados, libres, remunerados, etc.

Las normativas ligadas al derecho laboral establecen diversos beneficios para los empleados, se toma en consideración el derecho a proteger a una agrupación

débil socialmente, perjudicada económicamente, razón por la cual, el Estado es el encargado de brindarle protección implementando normativas compensatorias y jurídicas que contienen elementales garantías, lo cual significa un duro trabajo, decoroso y digno, remunerador salario, empleo en certidumbre, jornada legal de trabajo, derecho a diversas garantías que todo empleado debe poseer, por otra parte, las normativas jurídicas de carácter laboral cuentan con la meta indispensable de dignificar las labores de los trabajadores y reivindicándolos (Toro, 2019).

### **Contenido del derecho laboral**

Tomando en consideración lo señalado por la sentencia STC N° 1124-2001-AA/TC el TC resalta 2 importantes aspectos que representan el esencial contenido del derecho, el de accesibilidad a un puesto laboral por ambas partes, asimismo el derecho a que no se les despida por justificación, ante lo señalado es factible deducir que el Estado es el encargado de brindar los mecanismos indispensables para que la ciudadanía acceda a un digno puesto laboral gozando de una aceptable estabilidad en el trabajo, razón por la cual ante escenarios que ameriten despido sin la debida justificación, resulta indispensable que el Estado se encuentre presente, por otra parte, se señala que el derecho laboral se ve afectado si es que un empleado público que goza la condición de ser estable, termina siendo cesado sin observar el debido procedimiento señalado por la ley del trabajador público. (STC N° 0661-2004-AA/TC.). por otra parte, cuando se le despide sin señalar el motivo considerando lo previsto en las normativas se vulnera claramente el derecho laboral. (Toro, 2019). Asimismo, es importante resaltar que los derechos que se contienen en los debidos ordenamientos del trabajo poseen características irrenunciables, no se puede privar al empleado de ello, a pesar que puedan aceptarlo tácita o expresamente, en vista que legítimamente le puedan pertenecer, por otra parte el Estado posee la obligatoriedad de implementar apropiados medios de defensa e instituciones para que todo empleado pueda recurrir a ellos defendiendo sus diversos derechos cuando lo consideren vulnerados, el derecho laboral representa ser un irrenunciable derecho, debido a ello está referido a una serie de beneficios otorgados a todo empleado y resulta ser imperativo, y deben cumplirse las disposiciones inexorablemente por todo empleador (García, 2012).

### **Principios constitucionales del derecho laboral**

El esencial elemento de todo vínculo laboral vendría a que la subordinación que brinda al empleador una agrupación de poderes, atributos o facultades



(disciplinarios, directrices y normativas) así como el respectivo establecimiento al empleado de diversas labores, deberes y actividades (respeto, eficiencia, asiduidad y cumplimiento); las mismas representan el cuerpo del contrato laboral y el diferencial rasgo de las diversas prestaciones de servicio desde la perspectiva del ámbito civil, ante dicha coyuntura, se visualiza que el empleado está ubicado en un vínculo de subjetiva inequidad e inferioridad, debido a que recibe directivas, instrucciones y órdenes, y se arriesga a situaciones peligrosas cuando las ejecuta, el marco señalado indica lo importante del contenido, alcance y naturaleza de los constitucionales principios del trabajo, es un rector reglamento que informa detalladamente las normativas laborales que servirán de sustento indirecto o directo de inspiración para solucionar situaciones conflictivas a través de acciones para integrar la norma , aplicarla e interpretarla. (Toro, 2019).

### **Indubio Pro Operario**

Se encuentra referido a la traslación del reglamento ligado al derecho Romano conocido comúnmente como Indubio pro reo, en la cual se evidencia la exigencia de una favorable interpretación al empleado cuando se generen dudas sobre la aplicación de una normativa, el reglamento contribuye a que se encuentre cierto equilibrio del vínculo laboral que está en el poder del respectivo empleador. La insalvable duda se entiende como la que no puede ser solucionada a través de la técnica hermenéutica. Aplicar adecuadamente los parámetros establecidos en el principio Indubio pro operario se genera producto de una situación problemática para asignar un significado del objetivo y lo que contiene una normativa. Ergo, surge de un escenario conflictivo para interpretar la norma, está consignado que al aplicar el mencionado principio se ajusta a los requerimientos siguientes: (a) Existe una inexpugnable e insalvable duda y (b) Debido respeto a la ratio juris relacionada a la normativa para que sea interpretada (para dicha finalidad, se aplica el derecho asignándole una compatible y concordante sentido con la razón de las mismas). Se deja constancia de que el mencionado principio no se opone a que se otorgue un derecho previsto exclusivamente por medio del legislador. Únicamente, posee validez al tratarse de que se opte diversas alternativas que se generan con la formulación normativa, sin necesidad de que se supla la voluntad que corresponda al legislador (Toro, 2019).

## **La igualdad de oportunidades de acceso al empleo**

Se refiere al reglamento de que no se discrimine en el entorno laboral, se realiza el planteamiento de lo preciso que resulta la isonomía prevista en la constitución en su art.2 incs.2, que señala que ninguna persona debe sufrir discriminación alguna por su condición económica, opinión, religión, idioma, sexo, raza, origen o diversas índoles, el mencionado reglamento de paridad fomenta el aseguramiento de un sentido igualitario de oportunidades relativas a la accesibilidad de trabajo. Asimismo, se advierte que la Constitución del periodo 1993 recortó el alcance de los parámetros señalados en dicho principio, debido a que el fundamental texto anterior recoge la noción igualitaria de trato o la que opera en el entorno de la ejecución de las labores. (Toro, 2019).

## **La irrenunciabilidad de derechos**

Está referido al reglamento de que no se revoque los derechos que se les brinda al empleado o que el mismo logró conquistar, bajo lo señalado según el Código civil en su Art 5, resalta que será nula la renuncia sin un legal efecto, asimismo la constitución fomenta la restricción de las metas del principio previamente indicado en la respectiva Constitución de 1979 indicando que la irrenunciabilidad únicamente es alcanzable a los derechos que se reconocen por medio de la legislación y la constitución, no protege a los que provengan de una colectiva convención laboral, se precisa que el derecho laboral proviene de normativas dispositivas o taxativas en donde el factor de irrenunciabilidad resulta operativa en el escenario de última que se mencionó. En cambio, la normativa dispositiva se entiende como la que se desarrolla cuando no se evidencia la existencia de que no se manifieste el sentido de voluntad, por otra parte, el Estado las considerará válidas por omisión o defecto al expresar la voluntad de las personas de su vínculo de trabajo, ante dicha tipología o modo de normas, el empleado decidirá con libertad acerca de convivir o no convivir con su aplicación parcial o total, un derecho naturalmente individual. Ante lo mencionado, se resalta el caso del derecho a vacaciones las mismas que se señalan en el DL 713, en la cual se determina que el empleado cuenta con 30 días de descanso remunerado anualmente, asimismo por medio de la prerrogativa de la voluntad señalada en la normativa, se podrá tener disposición de hasta 23 días para que se continúe brindando servicios al empleador, recibiendo en su lugar una compensación de índole extraordinario, razón por la cual se posee el criterio de tomar las decisiones respectivas ante dicha situación. La

normativa taxativa se entiende como la encargada de disponer y ordenar sin considerar la voluntad de las personas que están vinculadas laboralmente, en dicho escenario el empleado no se despoja, renuncia o permita las atribuciones, facultades y beneficios que la normativa le facilite. Por otra parte, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo se encuentra ligada al entorno de las normativas taxativas que están ligadas a la vocación tuitiva y orden público a la más débil parte del vínculo de trabajo, por ello es de vital conveniencia la consignación de una normativa jurídica que contenga en su texto, dispositivas y partes taxativas. La irrenunciabilidad de todos los derechos logra extenderse inclusive yendo más allá de las diversas conclusiones del vínculo de trabajo a pesar de que no se dio el debido cumplimiento y haberlos ejecutado. (Toro, 2019).

### **Condiciones o elementos**

Es la agrupación de derechos, beneficios y prestaciones que recíprocamente se obligan las personas de un vínculo laboral y con cierta sujeción a las que logran desenvolverse la totalidad de vínculos laborales individuales que se encuentren en vigencia en un determinado centro productivo. Los mencionados elementos y condiciones no dejan a patronal discreción o lo que establezcan las personas involucradas, puesto que al aplicar debidamente lo señalado por el principio del ordenamiento público la misma que es particularidad del derecho laboral, limita la autonomía del vínculo del trabajo y la voluntad, se sujetan en base a las diversas regulaciones. Asimismo, las diversas condiciones de índole laboral, se relacionan con atribuciones o actividades encomendadas al empleado, las instrucciones, ordenes o directrices requeridas para que se cumplan, el lugar del trabajo, y una serie de beneficios económicos y sociales como derecho de todo empleado desde la seguridad social, higiene laboral, vínculo laboral, compensación por tiempo de servicios, etc. Las diversas condiciones laborales suelen clasificarse hasta en 3 categorías, primeramente, es netamente individual en vista que está formada por normativas acerca de condiciones aplicables a cada empleado, las mismas que están direccionadas a preservar la vida y salud, así como los reglamentos relacionados con la jornada máxima con el objetivo de asegurar un ingreso para que se mantenga un nivel adecuado de una economía decorosa. Asimismo, una segunda calificada como colectivo, y posee como meta adoptar las preventivas medidas de la vida y salud de los varones, como tercera, se resalta que también califique como colectivo y está relacionado con las diversas prestaciones (Zabaleta, 2008).

## **Definición de los elementos intervinientes en un contrato de trabajo**

Es importante tener en claro que el contrato laboral es una recíproca prestación que cuenta con 2 actores principales, el empleador y el trabajador, los mismos que cuentan con diversos tipos de obligaciones debidamente vinculadas, el empleado generalmente será una persona natural sin embargo el empleador podrá ser jurídica, natural o con un autónomo patrimonio, sin tomar en consideración el desarrollo de un objetivo lucrativo, a pesar que es evidente, el Estado, a pesar que pueda actuar como un empleador, no forma parte del contrato laboral y tampoco interviene en sus modificaciones, dejarlo sin efecto o prorrogarlo, puesto que las acciones infringirán en lo señalado por la constitución en su art.62 (Arévalo, 2021).

### **Concepto de trabajador**

La persona es el objeto y sujeto del contrato laboral, de lo señalado se puede derivar que en relación a lo mencionado se puede predicar la particularidad personalísima de la contractual prestación. (Rodas, 2013).

Asimismo, una persona natural que coloque a disponibilidad del empleador el nivel o fuerza laboral para la ejecución bajo subordinación una correspondiente prestación de servicios encargada por el cual recibirá una contraprestación económica conocida como remuneración (Arévalo, 2021).

### **El empleador**

Se califica como la capacidad que posee una persona para calificar como receptor de una determinada prestación de trabajo utilizando un contrato laboral. (Irureta, 2014).

El empleador, asume la mencionada condición cuando la persona que presta el servicio lo realice voluntariamente, dependiendo de otro individuo percibiendo una contraprestación establecida. (Irureta, 2014).

El empleador es un individuo que posee personería jurídica o natural, autónomo patrimonio, ente asociativo, con o sin objetivos lucrativos, de naturaleza pública o privada, favorable de quien el empleado coloque a entera disponibilidad su fuerza laboral a cambio de una contraprestación económica calificada como remuneración. (Arévalo, 2021). Asimismo, si es que el empleador resultara poseer personería natural, se estima que debe contar con plena capacidad de ejercicio; si es que posee personería jurídica, entonces tendrá que estar inscrito o constituido en los registros que correspondan según las normas que sean de su aplicación, por otra parte, el empleador posee la obligatoriedad con particularidades

administrativas ante las competentes autoridades y con particularidades laborales ante los empleados. (Arévalo, 2021).

### **Relación de trabajo**

Se califica como una jurídica noción de utilización universal, la misma que está referida al vínculo existente entre un individuo calificado como asalariado y otra conocido como empleador, a través del vínculo laboral sea cual sea la forma en que se definió se crean recíprocas obligaciones y derechos entre el empleador y empleado, si es que el vínculo laboral resultó ser continúa resultará ser el medio principal del que se sirven los empleados para contar con la debida accesibilidad a las prestaciones y derechos que se asocian con el trabajo en el escenario del la seguridad social y derecho laboral, es el punto de partida para establecer la extensión y naturaleza del derecho de las entidades así como la obligatoriedad relacionado con los empleados. (García, 2012).

### **El contrato de trabajo**

El objetivo principal es la continuada prestación de servicios de carácter privado y económico, en el cual se brinda una recompensa o remuneración a cambio de servirse o disfrutar bajo la dirección o dependencia una labor profesional de otra persona. (Cabanellas, 2005).

En el Perú, tomando como punto de partida el aspecto legal, un contrato laboral califica como el acuerdo o conciliación de voluntades dados entre un empleador y trabajador para que preste servicios subordinados y personales, asimismo se resalta por medio de (Toyama, 2008 citado por Toro, 2019), que lo acordado será por escrito o de manera verbal, tácita o expresamente, simulado o reconocido por las partes, desde el punto de vista de legislación de la competitividad y productividad laboral, se determina que el contrato laboral, representa la totalidad de prestaciones de carácter personal por diversos servicios subordinados y remunerados, la mencionada normativa señala para esta modalidad de contrato que podrá ser celebrado de manera libre en un lapso indeterminado de tiempo (escrita o verbal) o inclusive sujeto a modalidad (según lo señalado por la legislación que este en vigencia), asimismo se celebra por escrito los tipos de contrato que sean a tiempo parcial.

Es cuando una persona realiza la exigencia a que se trabaje por una convencional atribución y bajo cierta subordinación de otra persona, sometido a

obediencia, compensándose por una respectiva retribución (De Ferrari, 1976 citado por Amorín, 2021).

Posee una particularidad conocida comúnmente como *intuitu personae*, la misma que al no existir obligatoriedad personal para que se efectúe una prestación de servicios, será dificultoso que se pueda imaginar un vínculo laboral, por medio del contrato se asume de manera voluntaria y libre la obligatoriedad de que se presta una labor pactada y al realizarse bajo las órdenes de un determinado empleador bajo colaboración o diligencia que legalmente resulte exigible. (Rodas, 2013).

El contrato de trabajo se considera muy importante puesto que establecerá la respectiva remuneración, la jornada laboral, régimen de despido, beneficios sociales, otros. Razón por la cual se afirma que el contrato es parte clave del derecho laboral. (Arévalo, 2021).

También se define como el acuerdo de la voluntad dada entre el empleador y trabajador para que preste sus servicios subordinados y personales por medio de un vínculo de ajenidad (que se presta para otro individuo). Asimismo, el mencionado acuerdo puede ser escrito o verbal, tácito o expreso, simulado o reconocido por los participantes. (Toyama, 2015).

Por otra parte, es el elevado convenio para una fundamental protección donde un empleado por medio de una dependencia se pone a entera disponibilidad de un determinado empleador recibiendo una contraprestación económica como parte de su labor realizada. (Gómez, 2016).

## **Clases de contratos**

### **Contratos de trabajo a plazo indeterminado**

Es conocido como de base o de planta, se resalta la fecha en que se inician las labores, pero no cuánto finalizaran, razón por la cual es presumible que será por un largo periodo. (García, 2012).

### **Contratos de trabajo a plazo determinado**

Se determina claramente la fecha en que va durar la prestación del servicio, posee tanto fecha inicial como de culminación, únicamente existe cuando la labor así lo exija por ser promocional, temporal, otros, o en algunas ocasiones se indica que se le contrata para reemplazar temporalmente a un empleado por algún motivo o licencia sea por incapacidad, embarazo, vacaciones, salud, asimismo se da cuando la legislación lo prevea, salvo si puede subsistir la materia laboral o se le dan las facilidades necesarias al empleado de que se quede a laborar más tiempo de lo

acordado, entonces se extiende el contrato volviéndose indeterminado. (García, 2012).

### **Contratos de trabajo a tiempo parcial**

Representa una prestación permanente o regular de servicios, pero con un horario inferior al de los demás, es un acuerdo de trabajo en la que el empleado no superará la jornada máxima anual, mensual o semanal estipulada en el centro laboral. (García, 2012).

### **Elementos del contrato de trabajo**

Representan los presupuestos que sean primordiales para su existencia, asimismo en la doctrina están las maneras en que se clasificaron los componentes de los contratos, mayormente se aplican a los de naturaleza civil, pero en el ámbito del derecho laboral, se determina como componentes los generales, esenciales y también complementarios.

### **Elementos generales**

Están contempladas en la totalidad de contratos, si está ausente el contrato simplemente no existiría, los componentes comunes con la forma, el objeto y el consentimiento.

### **El consentimiento**

Es manifestar el sentido de voluntad de los participantes exteriorizando la interna intención de realizar la contratación, extinguiendo, modificando o creando obligaciones. Asimismo, es importante resaltar que en el contrato laboral se forma el consentimiento por la confluencia de un par de voluntades: la del empleado cuando ofrece sus servicios, por otra parte, la del empleador que le abonará una contraprestación económica, representa una relación para unir el sentido de voluntad de los participantes, la misma que no debe faltar si es que se toma en consideración que los intereses de los participantes sean contrapuestos. Asimismo, dentro del contrato laboral, debe evidenciarse la libertad del consentimiento, caso contrario no podrá existir un contrato, en algunas ocasiones se puede manifestar de manera tácita o expresa, si es que resulta tácita es inferida por comportamientos o determinadas conductas de los participantes, sin embargo cuando resulta ser expresa, es porque se realiza en forma escrita, verbal o por el uso de tecnologías nuevas como canales de comunicación, manifestar el sentido de voluntad en la celebración de un contrato laboral podrá ser verbal cuando es indefinida, debido a ello la legislación no tiende a exigir que sea escrito, puesto que únicamente será escrita cuando se dé el escenario

de CSM o que posean especiales regímenes en donde la legislación requiere una serie de formalidades.(Arévalo, 2021).

Por otra parte, es importante considerar que cuando se celebra un contrato laboral sea cual sea la modalidad o tipo, no se acepta la validez de manifestaciones de voluntad que esté relacionado con renunciaciones a determinados derechos que se encuentran reconocidos por medio de la legislación o la misma constitución.

### **El objeto**

En la doctrina se tiende a someter a discusión la meta del contrato como el compromiso para realizar una labor, lo cual significa la prestación.

Tomando en cuenta Martín et al. (2008), la meta principal del contrato laboral se constituye por determinados servicios que un empleado está comprometido a realizar, así como por la remuneración de la labor que se presta.

Según, Gómez (2016) indica que el principal objeto que se evidencia en un contrato laboral es la prestación que brindará un empleado respetando el ámbito de la ley así como la contraprestación económica efectuada por el empleador en vista a que se da el caso de ser un contrato oneroso o sinalagmático, en sustancia es brindar un determinado servicio buscando ser remunerado, sin embargo para Rendón, (2000), el objeto para el empleado es dar su capacidad y fuerza laboral que se utilizará en la labor que se estima realizar, asimismo para el empleador es pagar la contraprestación económica, obligatoriedad que posee la particularidad de contraprestación.

El objeto también es la prestación individual dentro del ámbito legal y jurídicamente factible en la totalidad de servicios, si es que no atengan en perjuicio de normativas del ordenamiento público así como los que se relacionan con las buenas costumbres o diversas particularidades de índole imperativa; en cambio el empleador se plantea como objeto pagar la contraprestación y cumplir con lo señalado en la normativa del trabajo convencional o legalmente, por otra parte la legislación y doctrina resultan ser pacíficas para la aceptación de cuando el objeto no suele ejecutarse por una atribuible causa, obligando al empleador a la amortización de los días que no pudo poner en ejecución el contrato laboral. (Arévalo, 2021).

### **La forma**

Según (Arévalo, 2021), ampliando el tema, señala que la forma es la exteriorización del sentido de voluntad de los participantes para que sean trascendentes en el ámbito del derecho, de esta manera no existirá el contrato laboral de manera válida si es que los participantes no logran exteriorizar



verbalmente, tácita o por escrito su aceptación o conformidad al perfeccionarse la misma. Es un criterio estricto, se entiende como una modalidad determinada y concreta y a través de la misma se da la exteriorización del sentido de su voluntad para garantizar la celebración del contrato laboral, lo cual no quiere decir que la manera vaya a primar por encima del consentimiento, más bien en la diversidad de contratos, asimismo cuando se cumplan los requerimientos que se exige para la validación de diversas modalidades para contratar, adicionalmente debe darse el cumplimiento con las exigencias de la legislación tomando en consideración la posibilidad de ser sancionada bajo nulidad.

Asimismo, en el entorno ligado al derecho laboral, se resalta la importancia del TUOLPCL en su art.4, considerando la forma, es decir que podrá ser escrita o verbal cuando es un contrato indefinido, pero cuando se trate de un plazo de a tiempo parcial, especiales o sujetos a modalidad, entonces tendrá que ser escrita, se resaltan los siguientes contratos aplicados en el Perú:

#### **Contrato a tiempo parcial (último párrafo del artículo 4 del TUOLPCL)**

Es prestar un servicio individualmente mediante un vínculo de dependencia, con un horario inferior a la jornada normal de los demás trabajadores. (Toyama, 2011), es decir que se posea un vínculo de trabajo realizando similar o igual profesión o labor, por otra parte, es un contrato donde el horario laboral es menor a 4 horas por día a comparación de los demás trabajadores que laboran en horario normal, es aplicable a diversos sectores laborales de manera tal que un empleado que se le contrata bajo esta modalidad realizará las mismas labores que un empleado que labora a tiempo completo, sin limitarse por la jornada.

#### **Contrato de trabajo a domicilio**

Se encuentra contemplado en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y las normativas conexas, ampliatorias y modificatorias, asimismo en la legislación N° 22482 referida a las directas prestaciones de manera asistencial, otros dados por sepelio, lactancia, maternidad, hospitalización, no se comprende el ámbito del accidente laboral debidamente establecido por el DL 18846 (D. Leg. N° 728, 2023).

#### **Contrato de trabajo de extranjeros (artículo 5 del Decreto Legislativo 689)**

Está referido a un plazo que no resulte superior a tres (3) años, debiendo establecer una sucesiva prórroga por plazos que no resulten superiores a los 3 años,

la competente autoridad cuando brinda la correspondiente visa considerará el tiempo de contratación. (Decreto legislativo N° 689, 2023).

### **Contrato de trabajo de futbolistas profesionales (artículo 5 de la Ley 26566).**

Esta modalidad de contratación es celebrada de manera escrita y se registra en la FPF y MINTRA quienes determinan la normativa y reglamento para registrar esta modalidad de contratos. (Ley 26566, 2023).

### **Contrato de trabajo para empresas de exportación no tradicional**

Su aprobación fue dada por el DL 22342 del periodo 1978, y está contemplado el especial régimen de trabajo que va permitir la contratación de personal en un lapso temporal o determinado de tiempo con la finalidad de lograr la satisfacción del requerimiento productivo de la entidad ante una demanda de carácter internacional, lo cual se da con orientación a laborar en igualdad de condiciones, por otra parte diferentes sectores comprenden el mencionado régimen como el minero, pesquero siderometalúrgico, textil, químico, agropecuario, joyería, artesanías, cueros, pieles y madera.(ComexPerù, 2021).

### **Contrato de trabajo de acuicultores (Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo 1195)**

Las disposiciones contempladas mediante la legislación 27460 en los art. 28 y 29, así como la legislación 27360 (Decreto Legislativo 1195, 2023).

### **Contrato de trabajo de artistas (artículo 40 de la Ley 28131)**

Debe formalizarse de manera documental o escrita, lo cual resulta primordial debido a que el art.40 indica que en la contratación debe estar consignada la siguiente información: a) el nombre artístico y real, domicilio, documentación relacionada a su identidad, etc.; b) información del representante legal, numeración y datos de que figure inscrito en el FDSA; c) actividad que desarrollará el artista señalando toda información concerniente a las presentaciones.; d) contraprestación económica, fecha y modalidad de amortización; e) fechas pactadas, es decir la inicial y término, y; f) que los contratantes firmen, si es que no se maneja por escrito generará dificultades que consignen la totalidad de la información relacionada al artista. (Vlex, 2023).

### **Contrato de teletrabajo (artículo 1 del Decreto Supremo 017-2015-TR)**

Mediante el D.S N° 017-2015-TR aplicación correcta de tal modalidad de contrato es una especial modalidad para prestar servicios sin estar presente

físicamente en el centro laboral utilizando los canales de comunicación y de tecnología. (El peruano, 2023).

### **Contrato de trabajo doméstico (artículo 5 de la Ley 31047)**

Generalmente se considera a plazo indeterminado, con algunas excepciones, la labor por horas suele contemplar los beneficios y derechos que se reconocen por medio de la legislación cuando resulte de aplicación, asimismo este tipo de contratación es celebrado de manera escrita registrándose en la web del MINTRA dentro de los 3 primeros días hábiles de haberse firmado. (Ley N° 31047, 2023).

Asimismo, el DL 1246 suprime la obligatoriedad del registro ante las instituciones encargadas de administrar el ámbito laboral de los CSM, determinando que se ordene las acciones para verificar los requerimientos formales relacionados con dichos contratos con la finalidad de establecer la verificación de fraude o simulación sin causar multas impositivas al empleador por no haber cumplido con lo pactado.

### **Elementos esenciales**

Son primordiales para que exista el contrato laboral y se diferencian porque posee una naturaleza diferente, asimismo la doctrina mayoritariamente permite que para estos componentes se comprende la subordinación, remuneración y prestación individual del servicio.

### **Prestación personal del servicio**

Es importante señalar que por medio del contrato laboral, el empleado muestra su compromiso para brindar diversos servicios al empleador, sin que pueda ser subcontratado parcial o totalmente sus actividades o que se pueda designar a terceras personas para que lo pueda reemplazar al ejecutar los puntos de su contrato, a pesar de la existencia de mejoras en calidad profesional y técnica, asimismo la obligatoriedad que se asume personalmente por el empleado quien adeudará la prestación laboral, si por diversos motivos el empleado debe ser reemplazado en sus labores por un determinado individuo, contará con un nuevo vínculo de trabajo y no se considerará que sus actividades representen continuación de la contractual relación del servidor a quien terminará reemplazando (Arévalo, 2021).

## **La remuneración**

Se conoce comúnmente como salario, se entiende como toda modalidad de amortización en especies o en dinero percibido por el empleado por haber brindado los servicios de manera efectiva y poner a disposición la fuerza laboral.

Asimismo, representa un esencial elemento relacionado con el contrato laboral, debido a que es inadmisibles el vínculo si es que no existe, considerando la cara constitucional en su párrafo cuatro, se establece que ninguna persona se encuentra en la obligación de brindar una labor de libre consentimiento o justa retribución. (Arévalo, 2021).

En la constitución política en su art 24 consagra el derecho del empleado para que perciba una suficiente y equitativa remuneración que vaya a procurar para su familia y para el mismo un bienestar espiritual y material, razón por la cual la remuneración es la contraprestación recepcionada por el empleado por su labor realizada como un fundamental derecho, la misma que adquiere una naturaleza alimentaria, está vinculado con el ámbito del derecho a la vida según los parámetros del derecho a la dignidad e igualdad, es importante señalar que como consecuencia del mencionado derecho se adquirirá una pensión basada en las contribuciones y aportes a la seguridad social que sirvan para calcular los diferentes efectos de determinados beneficios sociales como vacaciones truncas, indemnizaciones, cts, despido arbitrario, bonificaciones, etc. (Arévalo, 2021).

La remuneración que un empleado logra percibir no deberá ser menor a lo que se establece como mínimo en la normativa de la legislación vigente, en relación a la Constitución en su art.24, indica que en lo que respecta a una mínima remuneración, se encuentra regulado por el Estado por medio de la colaboración de las entidades que representan tanto al empleador y trabajador.

## **La subordinación**

Se comprende como el esencial elemento que posee cierta relevancia en los contratos laborales, puesto que el estar ausente genera que no se logre configurar, asimismo se vincula con el deber que posee un empleado para estar completamente disponible para que su empleador utilice su fuerza laboral orientada para las labores acordadas según la legislación, costumbre o convenio colectivo, dejando claro que en lo que respecta a la subordinación a la que se somete el empleado posee un ordenamiento jurídico, representando un poderío de disposición basado en la fuerza laboral efectuándose únicamente para brindar atención a los requerimientos,

funcionamiento y objetivos del centro laboral. (Arévalo, 2021). Por otra parte va facilitar que se ejerza al empleador la capacidad de que pueda direccionar, puesto que se encuentra capacitado para la organización de las labores basándose en los requerimientos empresariales, inclusive modificando la manera que se realizan las actividades pero sin modificar las actitudes que significan abusar del derecho.

Cuando se realiza la prestación bajo subordinación, no está relacionado con que el empleador indique al empleado como se realizan las cosas, sin embargo es necesario que se indique cuáles son, generalmente cuando se trata de empleados de una jerarquía menor, el ordenamiento resulta ser de manera específica, asimismo cuando el empleado es de confianza o dirección, las directivas y órdenes del empleador se da de forma genérica, por otra parte puede brindar al empleador un disciplinario poderío sobre el empleado con razonabilidad, puesto que si no se evidenciara ello, no se podrá ejecutar las labores empresariales ni direccionar, por ello el poderío disciplinario no resulta ser ilimitado, más bien razonable. (Arévalo, 2021).

### **Elementos complementarios**

Son aquellos cuya presencia no se requiera para la validez o existencia del contrato de trabajo, pero que ayudan a diferenciar entre unos contratos de trabajo y otros de la misma naturaleza. Estos elementos son la duración de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, el número de empleos y el lugar de trabajo. Los elementos complementarios contribuyen a determinar la laboralidad de una relación o son requisitos para el disfrute de determinados beneficios laborales. En el primer caso, contribuyen a calificar una relación como de carácter laboral, cuando alguno de los elementos esenciales no se acredita con plenitud. En el segundo caso, el goce de ciertos beneficios está condicionado a la presencia de determinado elemento típico (Arévalo, 2021).

### **Duración del contrato de trabajo**

Según (Arévalo, 2021), la duración es el tiempo durante el cual se ejecutará el contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente a plazo indeterminado, sin fecha de terminación, o sujeto a un plazo preestablecido, todo lo cual dependerá del tipo de servicios que se pretenda contratar, como es el caso de los contratos sujetos a modalidad, en los cuales se prevé de antemano su duración.

De acuerdo con el TUOLPCL, los plazos máximos de duración de los contratos sujetos a modalidad son los siguientes:

### **Contrato por inicio de actividad**

Su duración máxima es de tres años (TUOLPCL, artículo 57). 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 (D. Leg. N° 728, 2023).

### **Contrato por necesidades del mercado**

Su duración máxima es de cinco años (TUOLPCL, artículo 58). El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley (D. Leg. N° 728, 2023).

### **Contrato por reconversión empresarial**

Su duración máxima es de dos años (TUOLPCL, artículo 59). Es contrato temporal por reconversión empresarial el 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 (D. Leg. N° 728, 2023).

### **Contrato ocasional**

Su duración máxima será de seis meses al año (TUOLPCL, artículo 60). El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año (D. Leg. N° 728, 2023).

### **Contrato de suplencia**

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, no pudiendo exceder de cinco años (TUOLPCL, artículos 61 y 74). En el artículo 61: El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un

trabajador con el objeto que este 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 el artículo 74: Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites (D. Leg. N° 728, 2023).

### **Contrato de emergencia**

Para esta modalidad de contratación, es importante resaltar que durará lo que dure la emergencia, pero sin que exceda los 5 años (TUOLPCL, art 62 y 74). Según lo señalado por el art.62, indica que es celebrado para lograr cubrir los requerimientos dados por fuerza mayor o caso fortuito, por otra parte, el art.74, indica que inclusive pueden celebrarse en un tiempo menor cuando la suma no termine excediendo los límites.

### **Contrato para obra determinada o servicio específico**

Para esta modalidad de contrato, se considera que durará lo que sea necesario, pero hasta un límite máximo de 5 años (TUOLPCL, art 63 y 74). Según lo establecido en el art.63, señala que son celebrados por el empleado y empleador con la finalidad de establecer un objetivo determinado pero en lo que respecta a la duración se indica que solo será cuando sea necesario, asimismo se puede celebrar toda renovación para la terminación o conclusión del servicio, por otra parte, el art.74 indica que de corresponder se puede celebrar de manera sucesiva con el empleado, diferentes contrataciones con diferentes modalidades en la entidad relacionados con los requerimientos que poseen como empresa sin que de manera agrupada supere el límite máximo de 5 años.

### **Contrato intermitente**

Se evidencia la carencia del máximo plazo y que no se aplica el límite máximo de tiempo que es equivalente a 5 años. (Cas. Lab. 13816-2017-Del Santa del 28 de noviembre de 2019 y sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 13 de julio del periodo 2011 recaída en el Expediente 01209-2011-PA/TC) (TUOLPCL, art 64).

## **Contrato de temporada**

Se evidencia la carencia del máximo plazo, en vista que se encuentra sujeto a lo que dure una determinada temporada y no resulta necesario llegar a cumplir el límite máximo de los 5 años, si se realiza la contratación de los empleados por 2 consecutivas temporadas o por 3 alternativas, se podrá contratar en una siguiente temporada. (TUOLPCL, artículos 67 y 68).

## **Elementos vitales de la relación laboral**

Según lo señalado por medio de (Neves, 2003), indica:

### **La asistencia propia de la labor**

Están referidas a que las actividades para calificar una particularidad de trabajo corresponderán que se brinden en modo directo y propio ejecutado por el asalariado, dicho componente realiza la exigencia al asalariado para que brinde una propia asistencia, debido a que resulta ser el dueño de un particular perfil, lo cual señala que el asalariado no asistirá al envío de otro para proceder con el reemplazo, puesto que terminaría desnaturalizarlo lo señalado por las labores, asimismo el art.5 del D.S. 003-97-TR indica que con respecto a la asistencia para lograr obtener el nivel profesional se ofrecerá de forma directa y propia.

### **Subordinación**

Encontrarse sometido se relaciona con la presencia de principios correccionales y sistemáticos, así como las potestades con los que cuenta un empleador ante el asalariado, de esta forma se exterioriza en observar el tiempo e itinerario de actividades que se pueden ajustar. (Toyama, 2005). Asimismo, se califica como significativa al determinarse que coexisten en la sumisión hasta 2 tipos los mismos que son: (a) actividades ordinarias: son labores que se suelen ejecutar en forma usual en los cuales generalmente no suceden complementarias faenas. y (b) Actividades permanentes: es la agrupación de actividades que se realizan en forma perpetua en relación a las labores realizadas por la entidad, en relación a lo señalado se fija la contratación de un determinado asalariado mediante las contractuales modalidades desempeñando faenas de indisoluble condición, las mismas que generalmente no resultan ser estacionales, se falsifica la solemnidad según el periodo reemplazando el indefinido. (Acuña, 2018).



## **Remuneración**

Es el componente que establece determinadas condiciones de actividades a ejecutar y se recibirá por la realización de faenas, se considera no gratuito y onerosa. (Toyama, 2005).

## **La relación laboral privada**

El D. L. 728 conocido comúnmente como la legislación que fomenta el empleo, instaurando usuales privilegios y facultades en las personas asalariadas del ámbito privado, y accediendo a brindar facultades y contextos diferentes en virtud de la acción, ocupación o el número de operarios en su entorno laboral, entre ellos se encuentran las micro compañías, sanidad, campo, minería. En dicho mecanismo laboral se exige el “sine qua non” y que coexistan los esenciales elementos del vínculo de trabajo, por ello la faena se desarrolla de manera idónea sin necesidad de delegar, por ello coexiste la relación completa de obediencia en el contratante o asalariado, el operario recogerá la amortización por la realización de la faena.

El mecanismo facilita el indicio de la modificación del sector del lineamiento financiero y económico ejecutando diversos escalafones de remuneración diferentes a la metodología idónea salarial, con el objetivo de asegurar el consentimiento de las personas con aptitudes para direccionar, eximiendo la necesidad de que gradualmente escalen. (Acuña 2018).

## **Características de la contratación de labor privado**

Este contractualista modo, ostentará significativas particularidades inequívocas, que pueden transitar con la finalidad de que lo establecido sin limitarse al reglamentario contorno patrio, más bien crecen sujetos a ordenamientos del sector, reconocer mundialmente los derechos de las personas, asimismo que el tiempo de faena dura 8 veces al día, es decir que a la semana se puede acumular 48, razón por la cual se pagará considerando la faena.

Es importante resaltar que se deduce el prototipo cuando coexista la fase de prueba, la misma que tiene una duración de 3 mensualidades, dicho lapso de tiempo se podrá ampliar para los operarios hasta por 6 mensualidades para administrar los correspondientes cargos o los que se relacionan con la confidencia, inclusive se expande hasta por 12 mensualidades cuando se evidencia cierto nivel de compromiso con la entidad, en la cual si se despide al operario, no contará con la facultad para que se le indemnice. (Acuña, 2018).

## **Causa de culminación del contrato de labor privado**

Internamente por las justificadas remociones se emana ante un tratado de contemplar y consensuar, con el operario y empleador, en el cual se pactan las pautas necesarias para lidiar según las utilidades es la manera más idónea de finalizar un vínculo de actividades, asimismo cuando se evidencie que el operario está ausente de su área de labores, es por intermedio de retirar voluntariamente al empleado, asimismo es la exclusiva decisión del operario lo que motiva finalizar el vínculo, por otra parte también se da la figura de la jubilación o baja. (Acuña, 2018).

## **La relación laboral en la parte pública**

Se entiende como oficio público, vinculado a una determinada correlación de actividades que una persona posee con el Estado, según lo determinado por el T.C, la estatal está relacionada con 2 prototipos ligados a los oficios: (a) la típica función estatal; con perfiles de la política y, (b) la no típica función relacionada al ámbito profesional.

### **La función estatal típica**

Se elige de manera taxativa, la cual se entiende por el ordenamiento jurídico bajo una modalidad de facultar para que sea elegido (art 31° de la Carta política), señalando la pasiva votación electa, en la cual se encontrarán los gubernamentales compromisos iniciando con los tribunales elevados entre los cuales se encuentra el gobernante y legislador, inclusive los concejales y autoridades municipales.

### **La función estatal no típica**

Se encuentra vinculada a los estatales asalariados pertenecientes a municipalidades, regionales o instituciones gubernamentales, asimismo los distintos dominios del Estado, los mencionados suelen identificarse por determinados prototipos según la dirección gubernamental, así como otros cargos. (Caso Huatuco TC, 2015 citado por Amorín, 2021).

### **A nivel legislativo**

En la mencionada coyuntura, el reglamento y disciplina de trabajo territorial indican que, de manera interna al sector público no típico, se relacionan con distintos mecanismos laborales, tomando como punto de partida, primeramente, los que se estiman a modalidad de exclusivas profesionales, tales como policías, militares, fiscalizadores, jueces, galenos, educadores, etc. Tomando en consideración el DL 276 el tercio representa ser el mecanismo de acción de lo estipulado en el DL 728, por otra parte, el CAS se indica en el DL 1057. (Amorín, 2021).

## **Desnaturalización del contrato de trabajo**

Tomando en cuenta a (Ponce, 2014) en la ley se determina que se desnaturaliza el CSM en vista que supone que las mencionadas modalidades para contratar personal se utilizan para trabajos de naturaleza distinta, lo mencionado suele ocurrir cuando un determinado empleador cuando intenta no hacerse cargo de sus obligaciones toma la decisión de amarrara sus empleados, al instante de suscribir contratos. Por otra parte, al celebrarse determinados CSM a tiempo parcial se indica la jornada laboral y lo señalado por medio del MINTRA.

En la legislación referente a la competitividad y productividad del trabajo mediante el art.77 se resalta que los CSM se consideran como de plazo indefinido.

### **De acuerdo con el plazo o condición**

Si el empleado decidió continuar con sus actividades finalizada la fecha de plazo o posteriormente a los acuerdos de prórroga, si se excede el máximo del plazo permitido.

Cuando se trata del contrato de servicios específicos o de obra determinada, si el empleado presta efectivamente los servicios, luego de la obra o sin que se realice la respectiva renovación.

Cuando se evidencia la presencia de fraude o simulación a las normativas de la legislación relacionada con la competitividad del trabajo y productividad.

Por otra parte, la desnaturalización del trabajo en el orden jurídico cuando la entidad jurídica sufrió modificaciones de manera tal que se deje de lado el cumplimiento de la finalidad para la cual fue implementada, la misma está relacionada con un vínculo contractual determinada por validez y en un lapso de tiempo establecido para constituirse en indefinido, con el debido respeto de lo indicado por la legislación. ley (Vílchez, 2008 citado por Valdez, 2022).

### **Las causales de desnaturalización**

Se recogen de manera taxativa por medio de la LPCL, toman como punto de partida la presencia de la formalidad del contrato laboral, después que se celebre y se transforme en uno de características indefinidas, razón por la cual no se desnaturaliza cuando al empleado se le contrata de forma indeterminada y posteriormente a que se presten los servicios, entonces el empleador tomará la decisión de celebrar un modal contrato, entonces cuando el contrato de índole formal se celebre posteriormente a cuando se inicie el vínculo laboral, se aplica el LPCL en

su art. 4 ante el contrato indefinido, razón por la cual no tendría el efecto el suscrito contrato. (Toro, 2019).

Distinta situación es la que se detalla en el anterior párrafo resulta ser el causal nuevo para desnaturalizar consagrando la legislación general laboral producida al celebrarse el contrato de una manera no escrita, lo cual significa que por más que tiende a manifestarse el vínculo laboral a tiempo determinado, se aplica la legal presunción que se recoge en la LPCL en su art.4, tal como se indica para el contrato atípico o temporal las excepciones para contratar de forma indeterminada, la ley establece sanciones por utilizarlo indebidamente por medio de la imagen de desnaturalización, por ello se realiza el estudio de los causales señalados en la LPCL en sus art.77 y 78, es importante señalar que las mencionadas se recogen en la legislación general laboral. (Toro, 2019).

## **Legislación de relación laborales en otros países**

### **Colombia**

Mediante la aplicación del Art. 53 está contemplado el fundamental principio de primacía de hechos reales acerca de establecidas formalidades por individuos del vínculo del trabajo, indicando que primará el hecho real en donde se observe la documentación suscrita por los participantes e inclusive en su voluntad, tomando en consideración el desajuste entre las actividades y la manera en que se fijen procedimientos distintos, resultará de la deliberada intención de simular o fingir hechos jurídicos muy diferentes a la realidad, la diferenciación que se visualiza es en la gran mayoría del contrato, dicho principio representa una acción para proteger al empleado, puesto que es la meta principal del Código Sustantivo laboral, en donde el art.1 indica que la meta principal es establecer la justicia en el vínculo surgido entre trabajador y empleador respetando el equilibrio social y coordinación de la economía. (Código Sust. del Trabajo. art. 1 citado por León, 2019).

### **Argentina**

El vínculo de trabajo se relaciona con una dependencia necesaria. Los componentes del contrato de trabajo resaltan la importancia de la dependencia del empleado con el empleador, es decir la subordinación en todo aspecto. Asimismo la L.C.T. en su art.22 indica que existirá vínculo laboral cuando un determinado individuo ejecute acciones, obras o brinde servicios favorables a terceras personas con un grado de dependencia voluntaria y bajo una contraprestación económica, sea cual sea la acción originada. Ante la transcrita definición se concluye que sin

perjudicar el contrato laboral el cual se materializa en una acción jurídica, el vínculo laboral es prestar de manera efectiva las actividades, las cuales consiste en ejecutar servicios, actos u obras, razón por la cual existen algunas contrataciones que no mantienen un vínculo laboral, hechos que ocurren cuando el empleado señala en el contrato que iniciará labores en una determinada fecha. (León, 2018).

## **1.2. Investigaciones**

### **Investigaciones internacionales**

Según Grisales (2023) mediante su trabajo de investigación resalta la importancia de analizar las distintas maneras para desnaturalizar los diversos contratos ligados a la prestación de servicios evidenciado en Colombia durante los periodos comprendidos entre 2015 y 2020, indicando que el Gobierno de Colombia al desarrollar sus objetivos legales y constitucionales desarrollaran programas y diferente tipos de proyectos, motivo por el cual es necesaria que se contrate personal que brinde servicios ideales para cumplir con las metas temporales y no misionales, ante ello se tiende a utilizar el contrato de prestación de servicios que posee la particularidad de que no genera una relación laboral que brinde diversos derechos señalados en la legislación y que con el correr del tiempo se considere una lesiva figura para el interés de los empleadores que aplican el mencionado tipo de contrato, se establece como conclusión que la percepción mostrada en relación al intento del Estado de querer aparentar la verdadera naturaleza de los contratos de trabajo bajo la contractual figura de vulnerabilidad de derechos de empleados relacionados, causa que las altas cortes decidieran emitir un pronunciamiento mediante diferentes sentencias con el objetivo de que se proteja y favorezca el erario ante la gran magnitud de demandas por parte de los empleados a los que se les terminó vulnerando todos sus derechos y se les contrató a través de la mencionada modalidad para que puedan dar cumplimiento con las labores propias del objetivo fundacional del ente a la que estuvieron vinculados.

Asimismo, Munera (2023) mediante su trabajo sometido al análisis, se resalta la importancia de analizar la desnaturalización de los diferentes tipo de contratos con mayor énfasis en los referentes a la prestación de servicios evidenciado en el ámbito gubernamental direccionado al contrato real, el trabajo realizado es cualitativo, se aplicó la entrevista, se obtuvo como resultado que ante el ocultamiento del vínculo del trabajo por medio e la informalidad se logra difundir el contrato ligado al ámbito de las prestaciones de servicios, pero los profesionales que se desempeñan como jueces

actuaron como garantistas en lo que respecta al derecho del empleado, cuando dictaminaron favorablemente a ellos velando de esta manera por las mínimas garantías del trabajo, se establece como conclusión que las actividades que brindan una gubernamental iniciativa se genera por el ámbito jurídico, se toma en cuenta lo señalado para promover la estabilidad laboral y seguridad del empleado, por otra parte, se evidencia la factibilidad de que la legislación no sea aprobada por medio del Congreso de la República y así se toma en consideración que el Gobierno deberá ser la fiel imagen de una garante y limpia contratación del derecho al trabajo, asimismo la búsqueda de un sistema garantista para brindar protección de los diversos derechos laborales evitando arbitrariedades presentadas diariamente con esta manera de contratar, lo cual significa que el Gobierno impedirá y frenará la constante violación de los derechos al trabajo por medio de alternativas estratégicas que brindan la igualdad de derechos laborales y administrativos, promoviendo la presencia de organismos que se dedican a controlar y vigilar que se formalicen las contrataciones entre empleado y empleador, de manera independiente al tipo de contrato, el garante organismo cuenta con las facultades de establecer la anulación de las contrataciones que no suelen ajustarse a los establecidos márgenes por legislaciones del trabajo que sean sancionables a las entidades estatales o privadas que infrinjan las normas.

Por su parte, Barreno (2022) en su estudio “La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP” su objetivo consistió en analizar la terminación de los contratos ocasionales por la desnaturalización del tiempo según la LOSEP ecuatoriana. Metodológicamente, la investigación fue cualitativa de tipo documental exploratoria mediante los métodos inductivo-deductivo, analítico-sintético e histórico. Concluyó que los contratos bajo modalidad de servicios ocasionales no deben exceder los 12 meses y solamente en casos excepcionales por necesidad de la institución podrán ser renovados otra vez por el mismo periodo, si los contratos son renovados por más de una ocasión sin justificación, se consideran desnaturalizados por exceder la norma establecida. Por otro lado, la terminación de los contratos ocasionales por motivos de desnaturalización, vulneran los derechos a la estabilidad laboral dejando sin empleo a gran cantidad de ecuatorianos, ocasionando graves problemas socioeconómicos.

Por otra parte, Ruz (2021) en su tesis de maestría considera importante analizar la productiva descentralización y la temporal contratación, estudiando la jurisprudencia y doctrina referente a la subcontratación la cual actúa como justificada

causa del contrato de servicios o de obra, hechos evidenciado en España, e la Universidad de Córdoba, la labor realizada fue bajo el enfoque cualitativo de tipo sistemática y analítica, estableciendo como conclusión que sobre la contratación temporal el tribunal europeo no está cuestionando el verdadero núcleo del asunto o situación, si es que un contrato mercantil pueda justificar acerca de que se celebren contratos de índole temporal, se limitaran a que se niegue la particularidad discriminatoria de las diferencias e indemnizaciones evidenciadas, bajo una comunitaria doctrina, asimismo mediante la STS 29-12-2020 del Alto Tribunal, señala que en el escenario que las entidades contratistas se dediquen a prestar servicios a otras entidades, no se podrá brindar la justificación para que se celebren servicios u obras.

Según Almario y Monsalve (2019) mediante su trabajo de investigación, resalta la importancia de analizar la desnaturalización evidenciada en los diversos contratos aplicados para el ámbito de la prestación de servicios dado entre el Gobierno de Colombia y particulares durante los años comprendidos entre el 2008 al 2018, el trabajo realizado fue de corte transversal, bajo un diseño descriptivo, bajo un enfoque cualitativo, se optó por la elección de una muestra representada por 10 años de jurisprudencias de altas cortes colombianas, así como entrevistas a funcionarios de diferentes entes del Estado que guardan vinculación con los contratos de prestación de servicios. Concluyeron que fue posible identificar la vulneración de derechos laborales por medio del vínculo de empleados sujetos al contrato de prestación de servicios, no obstante, fue difícil establecer si las masivas prácticas para contratar personal conforma una determinada directriz que se desprende desde la interna del área administrativa o quien encamine las entidades del sector público, resulta evidente que en lo que respecta a dicha modalidad de contrato terminará siendo desnaturalizada, puesto que su utilización masiva disfrazada dicha modalidad detrás de una contractual figura que vulnera la gran mayoría de derechos de empleados relacionados.

### **Investigaciones Nacionales**

Según Carrión y Portal (2023) mediante su trabajo sometido al análisis, modifica el DL 728 en su art.72, legislación referida a la competitividad y productividad laboral, debidamente aprobado mediante D.S 003-97-TR, que señala las pautas necesarias para registrar los CSM para reducir la posibilidad de que se desnaturalice, la principal meta es adicionar al art.72 un literal en el cual indique que todo CSM

deben ser registrados en la Autoridad Administrativa de Trabajo, y ésta pueda verificar los contratos en caso de controversia entre los suscriptores del contrato de trabajo y de esta manera intervenir para solucionar el motivo que ha conducido al conflicto. La metodología utilizada es cualitativa, nuestra unidad de análisis es la legislación laboral peruana. Se demuestra que los empleadores utilizan los contratos sujetos a modalidad para evitar tener trabajadores a tiempo indeterminado, vulnerándoles así el derecho de tener una estabilidad laboral; es por ello que para evitar el accionar arbitrario deben aplicarse los Principio de Igualdad, así como la que se refiere a la Primacía de los hechos reales, el Principio de continuidad y el Protector con la finalidad de que los derechos laborales no sean vulnerados y así generar una estabilidad en las labores relacionadas con el régimen del sector privado.

Asimismo, Valdez (2022) mediante su trabajo sometido al análisis, se resalta la importancia de analizar la manera en que se desnaturalizan los CSM en entidades del sector de la educación regular básica durante el periodo 2022 en la localidad provincial de Ilo, con la finalidad de lograr determinar si la forma en que se desnaturalizan los CSM en el ámbito del derecho de los trabajadores termina afectando a los profesionales que ejercen la docencia en las entidades dedicadas al rubro de la educación, la labor realizada fue de diseño fenomenológico, de tipo básico descriptivo, respetando un enfoque cualitativo, asimismo se aplicó la entrevista y guía de interrogantes, en donde la solución luego de la realización del análisis facilitó establecer como conclusión en que las acciones que desnaturalizan los CSM no perjudican los derechos de los trabajadores que ejercen la docencia, dicha modalidad de contratación suele utilizarse en forma indebida por las entidades dedicadas a la educación, en vista que se considera la labor continua de la educación y no de manera temporal, tal como lo señala la legislación y lo que se señala por medio del principio conocido como la continuidad laboral, pero, no se afectan los beneficios sociales de los profesionales que ejercen la docencia puesto que están avalados por las normativas laborales que se encuentran en vigencia.

Por su parte Villafuerte (2022) mediante su trabajo de investigación realizado, considera indispensable analizar los distintos causales que se relacionan con las actividades que desnaturalizan los contratos celebrados por locación de servicios puesto que pueden causar cierto grado de informalidad en el sector público, la labor realizada es de diseño no experimental, bajo un enfoque cualitativo, asimismo es descriptivo y explicativo. La población muestral la conformaron 45 trabajadores que



celebraron ese tipo de contrato, un exjuez laboral y cuatro abogados especialistas en derechos laboral. Concluyó que las causales que causan la informalidad y desnaturalización laboral en el mencionado tipo de contratación es el tiempo de labor, encubrimiento del vínculo laboral y el factor continuidad.

Según Amorín (2021) mediante su trabajo de investigación resalta la importancia de analizar las formas en las cuales se desnaturaliza el CSM así como el ámbito de la estabilidad del trabajo durante el periodo 2018 en la entidad municipal del distrito de Manantay, la labor realizada fue descriptiva correlacional, de diseño básico, respetando un enfoque cuantitativo, se aplicó el cuestionario y la encuesta, obteniendo como resultado que “Casi siempre” se aplica el CSM en la mencionada entidad municipal en vista que en base al requerimiento laboral de las personas terminan aceptando dichas condiciones, se establece como conclusión que la institución debe modificar las diversas políticas laborales y la forma en que se realiza la contratación debido a que de esta forma va contribuir a una imagen adecuada de la municipalidad y de la sociedad, respetando el derecho laboral y colaborando en lo necesario para que así sea, asimismo fomentar que se divulguen material de video de las labores en las cuales se concientiza para que se conozca determinados beneficios que se generan al contratar a un empleado así como el mejoramiento de las debilidades planteadas y de esta manera fomentar la erradicación y minimización de la gran mayoría de demandas evidenciadas al desnaturalizar la contratación en las instituciones estatales.

Asimismo, Peve (2021) mediante su trabajo realizado considera importante analizar los CSM y como limitan el derecho sindical de la libertad durante el periodo 2021 en la ciudad de Pisco, la labor realizada es de enfoque cualitativo, de tipo básico, aplicado, se aplicó la entrevista y se obtuvo como resultado que los CSM infieren directamente en la capacidad de decisión de los empleados para que conformen un grupo sindicalista, según el entorno actual social y jurídica, tomando en consideración la estructura jurídica se evidencia una avalada política dado por la misma constitución que se basa en lo flexible que es el ámbito laboral suponiendo un mercado libre en la totalidad de los extremos y para que la entidad sea libre para contratar, razón por la cual utilizan distintas herramientas para gestionar las normas cuando se contrata un empleado, así como los contratos indeterminados o los CSM, estableciendo como conclusión que ante la ausencia de que se regulen dichas contrataciones que vulnera los derechos de los empleados, no se coordina la realidad de las labores para lo que

realmente se contrató, en vista que se realiza la contratación bajo este tipo cuando la labor es diferente.

Por su parte, Vásquez (2020) mediante su trabajo de investigación realizado, considera importante estudiar el cómo se desnaturaliza los contratos por necesidad del mercado durante el periodo 2018 en MYPES comerciales, la labor realizada fue de corte transversal, diseño no experimental, respetando el enfoque cuantitativo, considerándose a 200 empleados como población entre jefaturas y personal de Mypes localizadas en la ciudad de Chiclayo de acuerdo a los registros del INEI 2018-2019. La técnica fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, como resultados señala que más del 80% de las Mypes del sector comercio de Chiclayo indicaron que están siendo afectadas por la presunta forma de desnaturalizar los diversos contratos de trabajo, refiriéndose a la totalidad de infracciones hacia la legislación que se vinculan al contrato laboral sin el debido respeto a lo que se estipula en el tipo de contratación, como lo es continuar trabajando, aunque su contrato haya culminado, cuando no se cumple la remuneración establecida en ley como lo es sueldo mínimo, entre otros. Se establece como conclusión que, al desnaturalizar las contrataciones bajo la modalidad de necesidades del mercado, vienen tergiversando que se ejerza lo señalado en el DL 729 en su art.53, considerando que dicha desnaturalización no reconoce la totalidad de derechos de índole laboral del empleado, así como su dignidad.

Según Rodríguez (2019) mediante su trabajo realizado, considera importante analizar las formas en las cuales se desnaturaliza las contrataciones Expediente: 00240-2016-0-0201-Jr-La-01”, la labor realizada es cualitativo, el resultado que se obtuvo indica que las diferentes instancias judiciales así como el T.C aplican el ámbito de la desnaturalización a determinados supuestos como el principio de primacía de hechos reales, con la intención de lograr el ocultamiento por medio de las contrataciones de índole civil, y otras que poseen naturaleza laboral, estableciendo como conclusión que cuando se desnaturaliza una contratación civil u otras que posean distinta naturaleza en lugar de otra de índole laboral que no cuente con el debido sustento normativo, por otra parte cuando se regulan las normas del trabajo de los motivos de transformar un modal contrato en uno indeterminado, se genera por el requerimiento de reducir el abuso y utilización de una excepcional forma o contrato atípico indeterminado, así como la aplicación estricta del principio de primacía.

Asimismo, Rosales (2019) mediante su trabajo sometido al análisis, resalta la importancia de la desnaturalización de las diversas modalidades de contratos, la labor realizada se hizo bajo un diseño descriptivo explicativo respetando un enfoque cualitativo, estableciendo como conclusión que los CSM poseen una particularidad excepcional en la cual la legislación estableció requisitos, condiciones, formalidades y plazos para una modal contratación, por otra parte cuando se desnaturaliza los CSM es suscitado por diferentes motivos señalados tal como el no dar cumplimiento de los requerimientos reglamentados para que sea válido o cuando se vulnere la causalidad como principio, así como el referido a la Primacía de la Realidad, es importante señalar que al desnaturalizar un CSM que posea una particularidad temporal, automáticamente genera uno de plazo indeterminado, razón por la cual, únicamente procederá el despido por justo motivo que se vincula al comportamiento del empleado o por su incapacidad, previamente a un proceso acorde a la legislación.

Por su parte, Toro (2019) mediante su labor realizada, consideró importante analizar la ineficacia de las contrataciones laborales y la desnaturalización de los CSM por simulación y fraude durante los periodos comprendidos entre 2015 y 2017 en la región de San Martín con la finalidad de establecer la forma en que se aplique correctamente el DS.728 en su art.77 brindando una mejor capacidad de respuesta a los casos señalados, la labor realizada es explicativa, descriptiva, se aplicó la encuesta y el cuestionario con el objetivo de recopilar toda la información necesaria para someterla a un riguroso estudio, se obtuvo como resultado que un 70% de personas encuestadas consideró que al poseer adecuados conocimientos referentes a los teóricos planteamientos va solucionar el reducido cumplimiento de las normas laborales, de la misma manera un 21% de personas encuestadas debe poseer mayor capacidad para conocer las normas y el 9% de personas encuestadas toma en consideración que no se logrará solucionar, se establece como conclusión que las entidades que no cumplan con lo señalado en el DS 003- 97-TUO del D.L. 728, se debe al reducido nivel de conocimiento de los motivos de la desnaturalización del modal contrato, siendo el motivo con un índice mayor de simulación y Fraude, por otra parte el objetivo de simulación del vínculo laboral con jurídica apariencia mercantil o civil, es la evasión de cumplir con lo establecido por las leyes del trabajo reduciendo costos e incrementando las utilidades, no amortizar las mínimas prestaciones sociales, asimismo el simular las labores se evidencia cuando se celebra la contratación de una labor modal, en vista que su objetivo es distinto, es

un fraude laboral, razón por la cual las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las normativas laborales desempeñan un rol vital para realizar la fiscalización de que se cumplan con las leyes jurídicas, sociales y laborales.

Por otra parte, León (2018) en su tesis “Desnaturalización del contrato en el derecho laboral peruano”, tuvo como objetivo describir la desnaturalización del contrato en el derecho laboral peruano. El enfoque es cualitativo, la técnica es el análisis documental como resultados se tiene que en lo que respecta a las diversas instancias judiciales del T.C o de la justicia ordinaria analizan el ámbito de la desnaturalización la misma que se aplica a los diferentes supuestos en las que resalta la primacía de la realidad, con la intención de realizar el ocultamiento por medio de contrataciones de índole civil y otras de naturaleza laboral. Asimismo, no se tomó en consideración la desnaturalización de las contratación representa determinados supuestos que se establecieron en las normas laborales, se establece como conclusión que en lo que respecta a la desnaturalización de las contrataciones civiles o los de otro tipo señalado en la legislación indica que no posee un normativo sustento, pero a pesar de que pueda existir la subordinación y primacía de la realidad como principio básico, es importante señalar que cuando se prestan labores una vez que el plazo concluyó, o se culminó el servicio o la obra, se resalta que las contrataciones terminan desnaturalizándose según la primacía de la realidad, para finalizar en el escenario de la desnaturalización de la contratación civil o los que posean una distinta naturaleza ante la contratación laboral establecida por la normativa, se solucionará aplicándose los criterios señalados por la primacía de la realidad, sin que se requiera acudir al instituto o noción para desnaturalizarla.

### **1.3. Marco conceptual**

#### **Derecho del trabajo**

Representa una agrupación sistemática de principios y normativas rectoras que según a la ideología de justicia social terminan regulando el vínculo jurídico que surgen por la labor de prestación del servicio, remunerado y basado en el criterio de dependencia (Palomino, 2015).

#### **Contrato de trabajo**

Se entiende como la conciliación de voluntades por el cual se establece el compromiso de un empleado a brindar sus servicios como subordinado y la del empleador para realizar la amortización de la correspondiente remuneración. (García, 2015).

#### **Contrato laboral**

Según Toyama (2015) el contrato laboral viene a ser cualquier tipo de acto de naturaleza jurídica, que es celebrado por el empleador y empleado con el propósito de entablar la relación laboral, dentro de dicha contratación el trabajador estará obligado a brindar sus servicios, por otro lado, el empleador se ve obligado a ceder una remuneración.

#### **Empleador**

De acuerdo con Valderrama et al. (2015) se conoce comúnmente al empleador como patrono, el cual es la figura física o jurídica la misma que obtiene el derecho a brindar los servicios y el sentido de potestad para encaminar las actividades laborales del empleado, que dispone su propia fuerza de trabajo con la obligación por parte del empleador a una remuneración.

#### **Trabajador**

Según Toyama (2015) el empleado es denominado como servidor, asalariado, empleado y obrero, este viene a ser la persona física que se obliga frente al empleador a disponer bajo subordinación su energía de trabajo a cambio de una remuneración.

#### **Subordinación**

La subordinación viene a constituir el exclusivo y fundamental elemento que deriva del contrato laboral, debido al cumplimiento autónomo las demás modalidades de contrataciones de servicios, contrato de obra y locación de servicio. (Toyama, 2015).

## **Remuneración**

La remuneración consiste en la contraprestación o retribución percibida por el empleado de parte del empleador a cambio de la realización de una labor. (Valderrama et al., 2015).

## **Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables**

## **2.1 Planteamiento del problema**

Se evidencia en el Perú la existencia de diferentes tipos de contratos de trabajo los mismos que se desarrollan según los requerimientos de la población, razón por la cual a través de los parámetros de flexibilización del trabajo logró promulgarse el D.L 728, normativa que fomenta la regulación de los CSM o temporales, los mismos que se celebran entre las personas que participan del vínculo del trabajo en distintas actividades sean ocasionales o transitorias, las mismas que se caracterizan por la excepcionalidad, en vista que no procederá ante la totalidad de labores realizadas con el empleador, más bien las que posean una naturaleza temporal, debido a ello se originó una situación conflictiva en relación a dicha modalidad de contratación; por otra parte el empleador encargado del direccionamiento toma la decisión de contratar a un empleado temporalmente, pero sin cumplir con las formalidades y el contenido establecido para celebrar el modal contrato, razón por la cual es factible que termine desnaturalizándose, ante la utilización indebida del contrato citado se afecta la estabilidad del empleado, así como distintos principios rectores que se encuentren vinculados al derecho de los trabajadores.

### **2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

Mediante el DL 728 en su art.53 la misma que recibió la respectiva aprobación por medio del D.S 003-97-TR determina que los CSM se celebran al ser necesarios por aumento productivo de la entidad, o cuando su naturaleza accidental o temporal así lo exija. Tal como se puede apreciar líneas arriba establece que sólo debe darse en aquellas posibilidades donde pueden justificarse; sin embargo, este tipo de contratos se constituye como uno de los grandes rasgos para la desnaturalización de los contratos, perjudicando con ello a muchos trabajadores en cuanto a los beneficios que dejan de percibir.

Asimismo, es conveniente señalar sobre los aspectos relevantes que intervienen en la desnaturalización en este tipo de contratos son los empleadores quienes hacen caso omiso a la normatividad para disgregarse de sus responsabilidades, ya que en los últimos años el empleador ha utilizado de forma indiscriminada este tipo de contrato y se ha tomado como regla general, siendo más bien los contratos modales la excepción a la norma, donde se generan irregularidades en los contratos en el sistema laboral peruano y más aun vulnerando la estabilidad de los trabajadores, por ello la solución para este tipo de casos es regular los requisitos formales para esta modalidad de contratar a los trabajadores, ya que de esta forma



se permitiría un mayor control de estos contratos y más seguridad en cuanto a la estabilidad laboral, además que en aplicación del principio de primacía de la realidad se tiene que muchos trabajadores están en puestos de trabajo que tienen carácter de permanentes, por lo que su tipo de contrato debe ser indeterminado

En ese sentido, es importante la aplicación del principio de la primacía de la realidad, principio protector, y el principio de continuidad, con la finalidad de sustentar la regulación, en donde además de contar por escrito su forma expresa de duración y su causa objetiva se debe lograr mediante el registro de los contratos modales, ya que en el régimen laboral de la actividad privada se deben dar por excepción a la norma, para lograr así una estabilidad en los trabajadores, esta aplicación de los principios antes mencionados tiene la finalidad de la generación de una igualdad ante los trabajadores que, si gozan de una estabilidad laboral, y corregir en la medida que sea posible el accionar arbitrario de los empleadores que encubren una relación laboral de carácter permanente por una de tiempo determinado.

### **2.1.2. Antecedentes teóricos**

Para defender los fundamentales derechos y defender la constitucional supremacía, representan ser el vértice que establecen las procesales garantías que puedan configurarse como sistemas de defensa para ambos.

Los mencionados derechos se relacionan al poderío público, en vista a su axiológica dimensión de inseparable unidad con la dignidad, los mismos que representan el ordenamiento constitucional, razón por la cual los diversos derechos de los empleados suponen una preclara fuente de facultades para que den el debido cumplimiento de los beneficios del trabajo pertenecientes al Estado de Derecho.

Es importante resaltar que al tomar en consideración a los Derechos Humanos como el componente que no suele condicionar el derecho individual en vista que se encuentran relacionados con los derechos sociales y económicos, facilitando la práctica del derecho y sea de aplicación beneficiando a la justicia, pero por si sola resulta insuficiente, para defender la teoría debe estar previamente acarreada por la jurisprudencia que materializa el ámbito jurídico que resulta favorable a los empleados. (Landa, 2002).

Por otra parte, la ética resulta relevante en vista que la moralidad está vinculada de manera directa con el nivel de dignidad de todo individuo, la misma que no pierda como empleado, por ello se ampara y refuerza el derecho natural y el positivo, en la cual se considera a toda persona como el componente primordial para

implementar las sociedades respetando los derechos del trabajo para gestionar un sentido de desarrollo de la economía que resulte del esfuerzo mental y físico.

En relación al ámbito de los fundamentales derechos se precisa que es distinto a la teoría jurídico e histórica en vista que el derecho de los trabajadores está fundamentado en el requerimiento del empleado para contar con un trabajo digno para lograr la plena satisfacción de los requerimientos, respetando el jurídico dogma como derecho y deber.

### **2.1.3. Definición del Problema**

La problemática general es la siguiente:

¿En qué medida se desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?

Los problemas específicos son los siguientes:

- ¿De qué manera el principio de primacía de la realidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?
- ¿En qué medida el principio protector puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?
- ¿Cómo el principio de continuidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?

## **2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1 Finalidad**

Al tratar el ámbito de la desnaturalización en el ámbito del trabajo representa una jurídica figura que requiere ser analizada y observada por técnicos, profesionales y juristas que se relacionan a las actividades privadas o estatales considerando que el modal contrato sea indefinido, lo cual se percibe por el reducido nivel de conocimiento de las normas que se encuentren en vigencia y el contexto real causando que se desnaturalice las mismas.

El presente trabajo investigativo se realizó porque se evidencia la existencia de la utilización indiscriminada de los CSM de índole temporal, con el objetivo de realizar la simulación de un vínculo laboral verdadero con una temporal o transitoria apariencia y reduciendo así la estabilidad del empleado, lo que genera situaciones

conflictivas jurídicas en donde el empleado goce de los diversos derechos que posee, reclamando inclusive por la desnaturalización de la contratación bajo la causal señalada en la normativa con la meta de que se proteja ante un escenario de despido.

Por otra parte, se evidencia que la desnaturalización surge cuando se cubre un hecho verdadero que aparenta formalidad en su contratación, la misma que se celebró para un plazo temporal o determinado, ante lo señalado, y por meta investigativa se considera indispensable abordar e identificar los efectos y causas para facilitar contar con una perspectiva de mayor precisión compartiendo los datos de mayor relevancia que genere el mejoramiento de que se formalice el vínculo laboral y el debido respeto del derecho de los trabajadores.

### **2.2.2 Objetivo general y objetivos específicos**

#### **Objetivo general:**

Describir en qué medida se desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

#### **Objetivos específicos:**

- Establecer de qué manera el principio de primacía de la realidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.
- Establecer en qué medida el principio protector puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.
- Determinar cómo el principio de continuidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

### **2.2.3 Delimitación del estudio**

Los datos de la investigación serán enmarcados dentro de los últimos cinco años es decir del año 2019 hasta el año 2023 considerando la ciudad de Lima.

### **2.2.4 Justificación e importancia del estudio**

#### **Práctica**

Se encuentra debidamente justificada puesto que la investigación ayudará a solucionar situaciones conflictivas proponiendo alternativas estratégicas que cuando se aplican podrán solucionarlas. (Bernal, 2016).

La presente labor es necesaria debido a que existen empresas en la ciudad de Lima que utiliza los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal de manera arbitraria, ocasionando que no se evidencia el debido respeto de los derechos del empleado, razón por la cual se acudirá a la doctrina internacional y nacional, así como a las normas supranacional y constitucionales, asimismo de manera práctica se estudiará los hechos tal y como ocurrieron, justificándose también por obtener conocimientos acerca del ámbito jurídico del Peru, los procedimientos al utilizarse el contrato modal y solucionar los problemas que se generan en el momento que un empleado es despedido de forma arbitraria e injusta.

### **Metodológica**

Según lo resaltado por medio de (Mendez, 2012), indica que se encuentra debidamente justificado desde el punto de vista metodológico puesto que se relaciona a la utilización de específicas técnicas y metodologías, utilizando formularios, encuestas y modelos matemáticos, las mismas que se utilizaran para aportar al análisis de situaciones problemáticas que tengan similitud a la labor realizada para que luego sean aplicadas por diversos investigadores.

Asimismo, la justificación metodológica se basa generalmente en desarrollar una investigación cualitativa, las mismas que suelen utilizar modelos fenomenológicos a fin de establecer la evaluación de las percepciones de los integrantes de la muestra del estudio, por otra parte, para recolectar los datos e información necesaria para realizar el trabajo de investigación se utilizará la entrevista y análisis documental.

### **Teórica**

Según (Bernal, 2016), se encuentra justificado desde el punto de vista teórico cuando la finalidad de análisis es la generación de debate y reflexión académica acerca de un conocimiento que ya existe, confrontando una teoría contrastando resultados haciendo epistemología de un existente conocimiento.

La justificación teórica radica en estudiar y ampliar todo lo referente a primacía de la realidad, el de continuidad y el protector que son sustento de la categoría motivo del estudio, además, sobre los principios mencionados es necesaria su aplicación para así poder reducir la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en la ciudad de Lima.

## **Importancia del estudio**

El desarrollo de la investigación resulta primordial para todo empleado puesto que requieren tener conocimiento de los diferentes derechos que puedan asistirlo y lograr confrontar con la legislación de arbitrariedades de un determinado empleador.

La presente investigación es *relevante* porque busca encontrar soluciones a la problemática de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal los últimos cinco años en la ciudad de Lima, estas soluciones se podrán proponer después de haber analizado la información recopilada.

Asimismo, es *trascendente* porque los resultados obtenidos en este trabajo de investigación ayudarán a la sociedad peruana, porque en determinadas ocasiones por la poca experiencia del empleado genera que se logre vulnerar los diversos derechos del trabajo, razón por la cual la labor realizada se basará en la doctrina extranjera y nacional, y en algunos casos la jurisprudencia del país con la finalidad de dar el cumplimiento necesario de las metas pactadas, en vista que cuando se vive en democracia de cumple con los objetivos relacionados al derecho como la justicia y paz social.

La tesis tendrá *viabilidad* en vista que se cuenta con suficiente tiempo para ser desarrollada, asimismo se cuenta con el compromiso de los miembros que representan la muestra para ser analizada mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos investigativos, facilitando los datos indispensables para que se pueda desarrollar el estudio, el mismo que estará basado a la realidad.

Finalmente, la tesis guarda la *originalidad* porque se realizará con el objeto de dar solución a una problemática que crece cada día más no solo en la ciudad de Lima, sino en todo el Perú, y por otro lado con la finalidad de establecer las mejores herramientas, que pueda contrarrestar la problemática de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal.

## **2.3 Hipótesis y categorías**

### **2.3.1 Supuestos teóricos**

Se entiende como contrato de trabajo es un voluntario trato dado entre el empleado quien prestará determinados servicios y el empleador quien otorgará una retribución o contraprestación, el empleado tiene personería natural, es un individuo que brinda servicios presencialmente, en cambio, el empleador puede tener personería jurídica o natural.

Los CSM, se califican como los atípicos contratos de naturaleza temporal o determinada y que son establecidos basándose en los requerimientos del negocio o cuando se requiera una producción mayor en la entidad, asimismo si es que se exige la accidental o temporal naturaleza al prestar un determinado servicio en el centro laboral en los diferentes asuntos ligados a los contratos de temporada o intermitentes que en vista a su naturaleza también pueden resultar permanentes.

La desnaturalización en el ámbito del trabajo resultó ser una jurídica figura materia de análisis y observación por técnicos, profesionales y juristas relacionados con las labores privadas o estatales, tomando en consideración que los modales contratos son calificados como indefinidos, y se percibe que al desconocer las normas que se encuentren en vigencia y el contexto real se desnaturaliza la misma.

Es importante resaltar la primacía de la realidad como principio en vista que se relaciona con la preponderancia de los hechos reales por encima de la formalidad que se ejecuta en el derecho laboral, se toma en consideración que justamente las reales situaciones crean determinados derechos, pero en lo que respecta al escrito únicamente representa una herramienta que forma un hecho real. (Barona, 2014).

Por otra parte, en lo que respecta al principio protector fomenta la búsqueda de la compensación de la reducida igualdad que se evidencia en los hechos reales, se considera que la correspondiente estructura vinculada al derecho laboral posee una solidez adecuada. Asimismo, el principio protector se estructura como un mandato de optimización que ordena que algo sea realizado en la mayor medida de lo posible (Irureta, 2021).

Asimismo, en lo referente al principio de continuidad, al proyectar la comprensión del mencionado principio se toma como punto de partida la contratación laboral como un sucesivo tracto, es decir que el vínculo laboral no suele agotarse al realizarse una determinada acción duradera con el tiempo. El vínculo laboral no resulta calificarse como efímero, más bien presupone cierta relación prolongada (Medina, 2016). Según lo señalado por medio de (Herrera 1996 citado por Medina, 2016), el mencionado principio utiliza como principio básico el relacionado con la conservación de hechos jurídicos, los mismos que en lo concerniente al Derecho laboral adoptará una propia matiz por su particularidad tuitiva para brindar las garantías necesarias que le permitan al empleado y a su entorno familiar la debida subsistencia, por otra parte, suele manifestarse el reconocimiento de la doctrina con respecto a lo que se

manifiesta por el principio de continuidad, tal como el prolongar la contratación en casos de modificación o sustitución de un determinado empleador.

### 2.3.2 Hipótesis principal y especificaciones

Con respecto a la hipótesis principal se indica a continuación: Se desnaturaliza los contratos en un nivel alto mediante la modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

Asimismo, las hipótesis específicas se indican a continuación:

- El principio de primacía de la realidad brinda seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.
- El principio protector brinda seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.
- El principio de continuidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

### 2.3.3 Categorías

**Tabla 1**

*Categoría y sub categorías*

<b>Categoría</b>	<b>Sub categorías</b>	<b>Códigos</b>	<b>Ítems</b>
Contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal	Principio de primacía de la realidad	Situaciones reales	1, 2, 3
	Principio protector	Compensar la desigualdad existente en la realidad,	4, 5, 6
	Principio de continuidad	Relación laboral	7, 8

## **CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS**



### **3.1 Población y muestra**

La población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar (Ventura, 2017). Asimismo, se optó por representarla por medio de 5 profesionales especialistas en derecho civil de la ciudad de Lima.

Por otra parte, según (Condori, 2020) la muestra es una parte de la población, con las mismas características generales de la población. La muestra se consideró el total de la población de estudio, es decir, 5 especialistas en derecho civil de la ciudad de Lima.

El muestreo es no probabilístico “por conveniencia”, porque no se utilizó una fórmula matemática para determinar la muestra. Además, se eligió los integrantes de la muestra según lo que convenga al investigador, tomando en consideración lo señalado por medio de (Hernández, 2021), la elección se realiza por lo que le conviene a la persona que realiza la correspondiente investigación, la cual le permitirá realizar la elección arbitraria del número de participantes materia de análisis.

### **3.2 Enfoque y Diseño a utilizar en el estudio**

Es importante resaltar que se considera de enfoque cualitativo, tomando en consideración lo señalado por medio de (Sánchez, 2019) sustentándose a través de diversas evidencias direccionadas a realizar una profunda descripción de los hechos con el objetivo de que pueda explicarse y comprenderse por medio de que se apliquen técnicas y métodos que derivan de los epistémicos y concepciones tales como la metodología inductiva, fenomenología y hermenéutica.

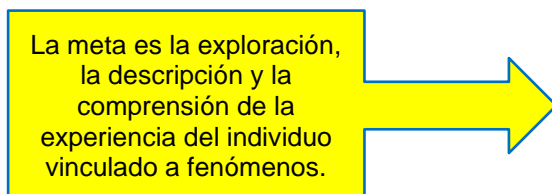
Por otra parte, en lo que respecta a una labor de investigación cualitativa se toma en consideración una alternativa forma de asegurar la generación científica de conocimientos en relación al rigor al aplicar las técnicas y metodologías, las mismas que a pesar de no tener como objetivo la realización de la contrastación de las hipótesis para la generación de teorías y legislaciones precisas y que se relacionen con la causalidad cuantitativa, se ponen como meta la comprensión de la naturaleza de los fenómenos que no sean fáciles de cuantificar ni hipotetizar que permitan por medio de aplicar recursos propios una aproximación adecuada cognoscitiva de la diversidad de fenómenos que se sometan al análisis. (Sánchez, 2019).

El tipo es básico, según (Hernández et al., 2017), se pretende la ampliación y profundización de las teorías, como aporte a la investigación. Además, el diseño es fenomenológico, el cual consiste en no alterar el objeto de la investigación, sino estudiarlo desde su propio contexto y naturaleza según (Castillo, 2021). Para (Fuster,

2019) al referirse a la investigación de actos sociales, resulta indispensable concebir la realidad como un factor dinámico de actores y factores que fomentan la integración de una totalidad sistémica, interactuante y organizada, cuya comprensión y estudio necesita que se capte una interna estructura dinámica.

### Figura 1

#### *Diseño fenomenológico*



Fuente: (Hernández et al., 2017).

### 3.3 Técnica e instrumento de Recolección de Datos

Se aplicó la entrevista como técnica, asimismo el análisis documental y la observación.

La entrevista representa ser uno de los mecanismos más utilizados para recolectar la información en una labor investigativa de tipo cualitativo facilitando que se obtenga la información y datos del sujeto materia de análisis a través de la interacción oral con la persona que realiza la investigación. (Troncoso y Amaya, 2017).

Análisis documental, posee la particularidad de ser dinámica y facilita la representación del contenido de documentaciones diferentes a la original generando de esta manera documentación nueva. (Peña y Pirela, 2007).

La observación, está basado en la estricta oposición dado entre el objeto y sujeto, generalmente suele observarse sin preconcebidas ideas y las ganas de la persona observadora es pasiva, escucha y calla. (López et al., 2019).

### 3.4 Ética de la Investigación

Tomando en consideración a (Del Castillo y Nereida, 2018) los diversos aspectos de la ética en la labor investigativa resultan ser:

Debido respeto citando las respectivas fuentes bibliográficas que pertenezcan a determinados autores, las mismas que aportan en la construcción metodológica y teórica que corresponda al tema sometido a investigación.

El autor reafirmará que la labor realizada se relaciona con el lineamiento investigativo señalado por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y con la labor investigativa se proyecta aportar a la comunidad y al conocimiento.

Los resultados de las entrevistas efectuadas serán respetados.

### 3.5 Procesamiento de Datos

En el procesamiento de datos será de contenido narrativo, donde la información obtenida de manera directa en el procedimiento de la tesis, se toma en cuenta sobre el contenido de lo señalado que conforma el lenguaje no verbal y la motivación apreciada en cada colaborador de la tesis (Arbaiza, 2014). El análisis de datos en el enfoque cualitativo son los siguientes:

- La exploración de los datos.
- El planeamiento de las estructuras de las categorías.
- Describir las experiencias de los integrantes de la muestra de estudio.
- Descubrir los conceptos y categorías.
- Comprender de forma profunda hacia el escenario o contexto que se rodea. Reconstruir cada acontecimiento.
- Asociación de resultados sobre el conocimiento disponible.
- Causar teorías con fundamentos en los datos alcanzados.

Cabe agregar que se realizará el trámite respectivo y se conseguirá la autorización de cada integrante de la muestra de estudio, para aplicar la entrevista mediante cartas dirigidas para poder entrevistarlos, basado en las categorías y subcategorías planteadas, asimismo, se aplicará un control de calidad y revisión exhaustiva de los instrumentos con el objetivo de una validación adecuada sobre el correcto llenado de las entrevistas.

Asimismo, según (Arbaiza, 2014) en el análisis de contenido debe tomarse en cuenta tres componentes como el almacenamiento de la información, la transcripción de los audios que se obtuvieron y la depuración de los datos.

En la transcripción de la entrevista aplicada se hace con bastante escrupulosidad, como todo lo que contenga y que sea sometido al análisis según la conveniencia, la transcripción de una exigente labor de tiempo facilita al investigador considerar argumentadas decisiones de que los datos que se obtengan son relevantes para asegurar la comprensión del problema.

También, se aplicará el análisis y categorización respecto a los diversos contenidos, mediante la primera se logra la reducción y organización de cada dato cualitativo de la tesis, y sobre la segunda se brinda la descripción de forma meticulosa sobre la información que viene de cada documento, video o grabación, convirtiendo en valores que corresponde a las categorías de la problemática del estudio, por

consiguiente, la realización de una codificación en la personificación de cada condición sea numérico o gráfica. Cuando se describe las categorías, se inicia con el procedimiento de la forma de interpretar donde es valioso descubrir asociaciones entre ellas. Aquí describir es dar explicación a la naturaleza y sus definiciones.

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

## 4.1 Presentación de Resultados

En lo que concierne a los resultados se realiza la matriz de triangulación en base a las respuestas de los especialistas elegidos para la entrevista, que tienen conocimiento del presente estudio, señalando cada respuesta en las tablas respectivas y las coincidencias y discrepancias que se desarrolla. De forma siguiente se interpretará cada una de la matriz de triangulación como resultado.

**Tabla 2**

*Matriz de triangulación 1*

<b>Entrevistados</b>	<b>1. ¿Describa usted como se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	Se evidencian determinados casos en los cuales un determinado empleador en relación a los procedimientos vinculados a la reestructuración que se implementan necesitan cubrir los requerimientos de RRHH con el objetivo de lograr la optimización del servicio prestado, debido a ello se estima brindar la justificación necesaria de la objetiva causa de la contratación, pero se advierte que diversas entidades que fueron demandadas en su ocasión, no precisan adecuadamente las determinantes y objetivas situaciones para justificar el contrato temporal y no uno de naturaleza indefinida, asimismo no detalla las particularidades de función que diferencien el trabajo realizado por el demandante a la acción permanente del empleado indefinido de la misma categoría y posición de la empresa emplazada.
Entrevistado 2 Mario Sánchez Camargo	En determinadas ocasiones acerca de los CSM temporales resulta verificable que al consignarse como motivo para contratar el procedimiento de reforma que se implementó necesita cubrir los requerimientos de RRHH con la finalidad de que se mantenga activo todo servicio que se brinda, razón por la cual se evidencia que no se cumple con la normativa, en vista que no se justifica la finalidad del contrato, y se entiende que el motivo o causa que genera esa modalidad de contrato ni tampoco advierte las actividades transitorias y ocasionales, más bien responden a una permanente naturaleza administrativa representando dichas labores contrarias a lo que inicialmente se requirió por medio de las normativas del trabajo, por ello se desnaturaliza la contratación.
Entrevistado 3 Segundo Sánchez Sotomayor	Es necesario establecer si las mencionadas adolecen de causales u otros motivos de desnaturalización como se evidencia en la primera Cláusula que se plasma en los distintos Contratos laborales, en donde se indica el objeto y meta del contrato, asimismo el empleador señala que es para cubrir los requerimientos de RRHH con la finalidad de

que se mantenga activo el servicio prestado, en determinadas ocasiones se indica el objetivo de manera general como un requerimiento de los RRHH que no evidencian la particularidad temporal de toda actividad, por otra parte se aplica por más de 4 periodos una formulación en vano que podría ser utilizada como una objetiva causa para dicho contrato, tomando en consideración el DL728 en su ar.4 con su debida aprobación mediante el D.S 003-97-TR que resalta el CSM el mismo que se deberá celebrar tomando en cuenta el art.72, la misma que en un futuro podría calificarse como indeterminado, razón por la cual cuando no se establezca una justificada causa determinado la eficacia y validez del contrato modal se tomará en cuenta un vínculo de naturaleza indeterminada.

Entrevistado 4 Tito Capcha Carrillo	Los CSM temporales terminan desnaturalizándose al no cumplirse las formalidades señaladas en las diversas normativas del trabajo, y se da cuando el empleador simula o encubre un vínculo de trabajo a tiempo determinado.
Entrevista 5 Morales Gallo, Martin Augusto	La desnaturalización referente al contrato de trabajo está referido a la totalidad de infracciones a la legislación concerniente a la contratación de empleados razón por la cual no fomenta el debido respeto a lo indicado por la modalidad de contrato, o trabajando cuando el contrato terminó, o al no remunerarlo según los plazos de ley.
<b>Coincidencias</b>	Los entrevistados coinciden que cada vez hay mas contratos laborales que son desnaturalizados en Lima.
<b>Discrepancias</b>	Los entrevistados discrepan con la falta de actualización de las normas laborales, que se apliquen principios laborales para mejorar las contrataciones laborales en Lima.

**Tabla 3**

*Matriz de triangulación 2*

<b>Entrevistados</b>	<b>2. ¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	Si, puesto que la realidad del problema que se evidencia en los empleados pertenecientes al sector privado y público, puesto que en el CSM temporales aumentan en relación a los diversos contratos razón por la cual se regula de forma concreta en virtud a los desprotegidos intereses del empleado para no generar un abuso mayor de la contratación por parte del empleador que lo aplica para desmedrar un contrato indefinido.
Entrevistado 2 Mario Sánchez Camargo	Si, puesto que mayormente el empleado opina que las leyes no se elaboraron tomando en cuenta los beneficios de lo señalado, la situación

Entrevistado 3 Segundo Sánchez Sotomayor	<p>problemática es que no se cumplen ni se presencia una auditoría adecuada a las empresas ubicadas en la ciudad de Lima, lo cual permite el abuso por parte del empleador de los diversos derechos que posee un trabajador.</p> <p>Los CSM terminan desnaturalizados en vista que se utilizan de manera indebida, sin corresponder a la contratación que realiza una entidad del sector de la educación según el servicio brindado y al plazo señalado.</p>
<b>Coincidencias</b>	Los tres entrevistados coinciden que las leyes del trabajo generan que se pierda la totalidad de derechos del trabajo con mayor énfasis a los de carácter temporal.
<b>Discrepancias</b>	Las discrepancias son hacia la legislación laboral porque no protege con efectividad los derechos laborales.

**Tabla 4**

*Matriz de triangulación 3*

<b>Entrevistados</b>	<b>3. ¿Considera usted importante la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	Si, puesto que en el entorno actual al suscribirse los CSM en la ciudad de Lima se da en forma fraudulenta sin cumplir con los formales requisitos que determinan las normativas del trabajo causando un clima inestable a los empleados que fueron contratados bajo dicha modalidad pero que no encajan con la realidad.
Entrevistado 2 Mario Sánchez Camargo	Si, puesto que, en la ciudad de Lima, se desnaturaliza la contratación debido a las diversas jurisprudencias y mandatos de carácter judicial básicos para desvirtuar los CSM del empleado causando que al final se realice la contratación a plazo indefinido.
Entrevistado 3 Segundo Sánchez Sotomayor	Los CSM temporales se utilizan en forma indiscriminada por el empleador con la finalidad de lograr la evasión de los beneficios y derechos brindados al empleado, se establece que se desnaturalizan por la primacía de la realidad como principio y se celebra cuando se relaciona con una labor permanente donde no se resalta la causalidad ni lo que causó que pueda celebrarse.



Entrevistado 4  
Tito Capcha Carrillo

En vista a que la normativa jurídica se encuentra ausente que pueda delimitar que se aplique la primacía de la realidad como principio la misma que conlleva a una irregular interpretación en los jurisprudenciales pronunciamientos, razón por la cual no es factible que se aplique eficazmente, por ello es necesario que se fomente la incorporación del mencionado principio en las específicas normas plasmadas en el TUO del D.L N° 728.

Entrevista 5  
Martin Morales Gallo

En el ámbito del trabajo, tomando en consideración la primacía de la realidad como principio, va primar los sucesos aplicados al practicar lo que las partes acuerden cuando celebren la contratación, manifestándose documentariamente, es preferible que ocurra en el entorno real por encima de los contratos aparentes.

### **Coincidencias**

Los entrevistados coinciden que es valioso que pueda aplicarse la primacía de la realidad como principio en los CSM temporales en la ciudad de Lima.

### **Discrepancias**

Las discrepancias son que la norma no toma en consideración la primacía de la realidad como principio.

**Tabla 5**

*Matriz de triangulación 4*

<b>Entrevistados</b>	<b>4. El principio de primacía de la realidad se define como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	Si estoy de acuerdo.
Entrevistado 2 Mario Sánchez Camargo	Concuerdo completamente.
Entrevistado 3 Segundo Sánchez Sotomayor	Totalmente de acuerdo
Entrevistado 4 Tito Capcha Carrillo	Si coincido con la idea.
Entrevista 5 Martin Morales Gallo	De acuerdo.
<b>Coincidencias</b>	Los entrevistados coinciden en que la primacía de la realidad como principio se entiende como aquella que existe en una discordia entre lo que sucede en la realidad y lo que termina fluyendo documentariamente se da mayor preferencia a lo mencionado inicialmente.
<b>Discrepancias</b>	Las discrepancias radican que el principio de la realidad no es tomando en cuenta casi siempre en los contratos laborales.

**Tabla 6***Matriz de triangulación 5*

<b>Entrevistados</b>	<b>5. ¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	Si estoy de acuerdo
Entrevistado 2 Mario Sánchez Camargo	Conforme, estoy de acuerdo.
Entrevistado 3 Segundo Sánchez Sotomayor	Completamente de acuerdo.
Entrevistado 4 Tito Capcha Carrillo	Estoy de acuerdo.
Entrevista 5 Martin Morales Gallo	Concuero con la idea.
<b>Coincidencias</b>	Los entrevistados coinciden en la necesidad de que se adicione un artículo en el DL 728 para definir la Primacía de la realidad como principio como un componente para desnaturalizar.
<b>Discrepancias</b>	Las discrepancias radican que no se aprecian cambios en la norma laboral cuando ya es conocido por todos los problemas que existen, que perjudica a los trabajadores.

**Tabla 7***Matriz de triangulación 6*

<b>Entrevistados</b>	<b>6. ¿Considera usted importante la aplicación del principio protector en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	Si es importante, porque al aplicar lo relacionado con el principio protector en Lima, constantemente es vulnerado por los contractuales términos y modalidades del empleador razón por la cual es justificable que los empleados cuenten con una negativa percepción a las actividades del Gobierno en relación a la aplicación del principio protector al aplicar los contratos laborales.
Entrevistado 2 Mario Sánchez Camargo	Si es importante, porque en la actualidad se evidencia que no se aplica el principio protector, y no se garantiza la contratación laboral de carácter temporal.
Entrevistado 3 Segundo Sánchez Sotomayor	Si es importante el principio protector en los contratos, pero generalmente no se aplica.

Entrevistado 4 Tito Capcha Carrillo	Es valiosa la aplicación del principio protector, pero no se aplica en Lima en gran parte de entidades sea privada o pública.
Entrevista 5 Martin Morales Gallo	Es importante que las empresas de Lima tomen en cuenta el principio protector en los contratos de trabajo para seguridad de la empresa y de los trabajadores, y evitar problemas con la SUNAFIL.
<b>Coincidencias</b>	Existen coincidencias según los entrevistados porque es importante la aplicación del principio protector en los CSM temporales en la ciudad de Lima.
<b>Discrepancias</b>	Las discrepancias de los entrevistados radican que el Estado no toma en cuenta el principio protector en la norma que se ejecuta y cumpla a cabalidad.

**Tabla 8**

*Matriz de triangulación 7*

<b>Entrevistados</b>	<b>7. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	No, en mi opinión personal lo critico y pienso que esa opinión es similar a la de otros laboristas, las normativas aplicadas en el Peru se diseñaron con cierto desfase, se trata de normativas implementadas hace 3 o 4 décadas que en el entorno actual, entonces analizando que es lo que realmente está sucediendo, pues debe corroborarse según lo que indica la normativa es que se aprecie el motivo de la contratación y que se esté dando el cumplimiento necesario de las formalidades y requisitos, entonces si el empleador decide cumplir con ello, entonces cuando se refiera al periodo de interrupción o inactividad no se analiza ni entra a tallar, sino que se cumplirá cuando termine el contrato y se liquida al empleado con todo lo que por ley le debe corresponder y debido a ello aparecerá nuevamente la objetiva causa para aplicar un nuevo contrato a un nuevo personal o contratar temporalmente al empleado, un caso práctico se da cuando un empleado o una agrupación de empleados desea seguir trabajando y que la normativa decida implementar un periodo de prueba en calidad de proteccionista y se le indica que si en 1 mes no logra demostrar efectividad

Entrevistado 2  
Mario Sánchez Camargo

---

entonces no podrá laborar a pesar de la existencia de una objetiva causa, la totalidad de requerimientos que determina la normativa, un legislador puede inventarla por su elevada capacidad creativa, pueden indicar 1 mes, 3 meses o 15 días en vista que no se evidencia la existencia del respectivo sustento. Ante lo mencionado opino que ante la primacía de la realidad como principio de establecerá que, si un empleado es cesado con la finalidad de recontratarlo, se desnaturaliza el CSM tanto el consecuente como el primigenio y si se evidencia la existencia de objetivas causas distintas para justificar el contrato temporal entonces un juez analizará tan situación.

Cuando se trata de fundamentar lo referido al principio de continuidad, se entiende que se encuentra vinculado a diversos mecanismos, el cual representa un derecho del trabajo que fomenta la búsqueda de que prevalezca el vínculo laboral. Tal como se tiene conocimiento acerca del ámbito del principio de continuidad, tomando en consideración el stricto sensu, se utilizará la totalidad de situaciones en las cuales las dificultades ante situaciones conflictivas que puedan arriesgar la continuidad laboral buscará alternativas de solución para que no perjudicar el vínculo laboral que brinda herramientas y facilidades para que pueda continuar el vínculo laboral, se enlaza con los derechos del trabajo y diversos preceptos con los que se cuentan para determinar la accesibilidad a un determinado derecho, que la labor sea estable para que no se rompa el vínculo a excepción de los causales señaladas en la legislación vigente. De esta manera para que continúe la relación se orienta más a lo que prefiere el empleado, quien determina las causales de manera restrictiva y posee la facultad para quebrar razonablemente objetiva y justa el vínculo laboral, pero si eso no ocurre entonces prevalecerá el vínculo laboral, entonces ante la puntual interrogante de si dichos periodos inactivos entre el modal contrato y otros que atenten con la continuidad en el trabajo, opino que dependerá de la coyuntura que se evidencie, no se podrá comprender que cuando existe cierta inactividad entre el modal contrato con otra se atenta contra el principio de continuidad puesto que es notoria la existencia de los modales contratos y se regula en la

<b>Coincidencias</b>	contratación modal, es importante señalar que puede presentarse excepcionales circunstancias que ameritan un contrato indeterminado. El entrevistado 1 no coincide y el entrevistado 2 coincide que los CSM que se celebren en un plazo de inactividad termina vulnerando los aspectos señalados mediante el principio de continuidad.
<b>Discrepancias</b>	Se discrepa según el punto de vista de cada entrevistado según su experiencia y la norma laboral.

**Tabla 9**

*Matriz de triangulación 8*

<b>Entrevistados</b>	<b>8. ¿Qué acciones realizaría usted con la finalidad de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad temporal no sea un problema recurrente en las entidades de Lima?</b>
Entrevistado 1 Luis Begazo de Bedoya	La función para prevenir por medio de charlas, fórum, seminarios, capacitaciones con el objetivo de brindar información acerca de la prevención y orientación de la desnaturalización de las contrataciones, las mismas que deben ser fiscalizadas para lograr la verificación de que se esté cumpliendo con las normativas.
Entrevistado 2 Mario Sánchez Camargo	La SUNAFIL realiza entre sus principales funciones, brindar programas para capacitar a los empleados y empresas con el objetivo de orientar las contractuales relaciones y verificar que se cumplan con las normas que se encuentren en vigencia.
<b>Coincidencias</b>	Los entrevistados coinciden que se debe prevenir la desnaturalización por medios de mas capacitaciones y inspecciones de la SUNAFIL deben ser mas constantes.
<b>Discrepancias</b>	Los entrevistados discrepan que existen inspecciones de la SUNAFIL pero deberían ser supervisadas si las observaciones fueron levantadas.

## Resultado de la investigación

**Tabla 10**

*Resultado de la interpretación de la matriz 1*

	<b>Resultado 1</b>
<b>Interpretación</b>	Al desnaturalizar los contratos d trabajo está referido a la totalidad de infracciones a las legislaciones que sustentan la contratación de empleados y que no genera el debido respeto a lo señalado por el contrato, como el laborar luego del término del contrato o al no remunerar al trabajador según las pautas de la legislación, tal es el caso de la RMV, otros.

**Tabla 11**

*Resultado de la interpretación de la matriz 2*

	<b>Resultado 2</b>
<b>Interpretación</b>	Al desnaturalizarse la contratación por necesidad de mercado, se da tergiversando el DL 728 en su art. 53 con su debida aprobación mediante el D.S 003-97-TR y la legislación 28806. Asimismo, se comprende que por medio de dicha desnaturalización, se puede obviar que se reconozca la dignidad y el derecho laboral.

**Tabla 12**

*Resultado de la interpretación de la matriz 3*

	<b>Resultado 3</b>
<b>Interpretación</b>	Se establece la veracidad, se toma en consideración como un fundamental derecho del trabajo, pero no está plasmado en la normativa, más bien en la jurisprudencia del T.C y del P.J. así como diversas doctrinas. considerado como un principio fundamental del Derecho Laboral.

**Tabla 13***Resultado de la interpretación de la matriz 4*

	<b>Resultado 4</b>
<b>Interpretación</b>	<p>El vínculo del trabajo está fundamentado en los hechos reales y no tanto en lo que se acuerde por el empleador y empleado, razón por la cual representa un vínculo laboral en donde se resalta la disponibilidad de la persona que es dependiente, subordinado y pone el esfuerzo físico, presumiendo que existe un real contrato, por otra parte, en el ámbito laboral primara lo que sucede en la práctica acerca de lo que se evidencia documentariamente, es primordial establecer lo que sucede en el aspecto laboral aplicando los medios probatorios para disponer las partes de la situación conflictiva.</p>

**Tabla 14***Resultado de la interpretación de la matriz 5*

	<b>Resultado 5</b>
<b>Interpretación</b>	<p>Los organismos jurisdiccionales que tienen a cargo la solución de situaciones conflictivas de índole laboral administran justicia luego de aplicar los básicos principios relacionados con el derecho del trabajo sin que se requiera una justificación de sus decisiones ejecutando lo plasmado en la primacía de la realidad como principio en una coyuntura relacionada con la desnaturalización del modal contrato dado por un específico servicio.</p>

**Tabla 15***Resultado de la interpretación de la matriz 6*

	<b>Resultado 6</b>
<b>Interpretación</b>	<p>Resulta indispensable una adecuada forma de redactar las normativas en relación a su carácter procesal, puesto que no será de utilidad contar con las contractuales modalidades o legislaciones con una serie de beneficios o no, pero que en algunas ocasiones no se aplican al entorno real, y si es que se evidencie un vacío legal entonces mostrará una mayor consistencia que la corrección propia de la norma, razón por la cual la correspondiente dimensión</p>

---

relacionada con el ámbito del principio protector no suele relacionarse tanto con la contratación temporal.

---

**Tabla 16**

*Resultado de la interpretación de la matriz 7*

	<b>Resultado 7</b>
<b>Interpretación</b>	El empleador tiene la potestad de aplicar una suscripción con el empleado de más de un CSM de manera discontinuada, es decir interrumpido, sin tomar en cuenta que se vulnere el principio de continuidad laboral, si es que demuestra la existencia de una objetiva causa que genere el contrato de manera discontinua.

**Tabla 17**

*Resultado de la interpretación de la matriz 8*

	<b>Resultado 8</b>
<b>Interpretación</b>	Resulta indispensable que se capacite al empleado con la finalidad de que se obtenga un conocimiento mayor de sus atribuciones, obligaciones y facultades como empleados, concientizar al empleador para que fomente el debido respeto de los derechos del empleado reconociendo el principio y culminación del contrato laboral, asimismo la realización masiva de que se difunda la relevancia de que se valore la relación laboral y explicando los diversos beneficios que resultan al aumentar la producción laboral cuando se cuenta con empleados tratados adecuadamente, asimismo la sustantiva mejora de las actividades de fiscalización con una cantidad mayor de inopinadas visitas al centro laboral y la sumársima solución de las situaciones conflictivas que se inicien y que estén dentro del respectivo campo de acción.

## **4.2 Contratación de hipótesis**

**Ha:** Se desnaturaliza los contratos en un nivel alto mediante la modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

Tomando en consideración las acciones analizadas por medio de la aplicación de las respectivas entrevistas, se pudo apreciar que en los últimos años existió la



ideología de que se pueda realizar la confrontación de que se contrate en un plazo indefinido y modal o temporal, considerándose a la última como un verdugo para que se termine contratando a plazo indeterminado; puesto que se comprende de que las 2 maneras para contratar responden a los contrapuestos intereses evidenciados en el vínculo del trabajo, en vista que el empleado prefiere el plazo indeterminado, es decir que pueda prolongarse todo lo que se pueda puesto que así organizará su presente profesional y personal, en vista a que contará con un trabajo estable, y la entidad se encuentra interesada en que perdure el vínculo con el empleado por el plazo que se precise, puesto que está interesado en que se mantenga el vínculo con el empleado de manera estricta por el plazo que precise, de manera tal que tanto el plazo inicial y la extinción cuenten con altas dosis de libertad.

La mencionada percepción se encuentra alejada del entorno real, en vista que las 2 maneras en que se contrata, son complementarias antes que antípodas y se encuentran orientadas a la plena satisfacción de las transitorias y permanentes actividades de la entidad, asimismo cuando en pleno funcionamiento de la entidad se sobreviene labores que se encuentran sujetos a imprevistas circunstancias que no cubran los empleados ordinarios o se necesite a un individuo para un determinado servicio o una obra, o se requiera suplir a un empleado que posea una suspensión a su relación laboral, hechos que suponen que se recurra a la contratación temporal, sin lesionar la afinidad que posee la ley por la contratación indefinida, es importante resaltar que el peligro para el empleado es la utilización fraudulenta que diversos empleadores hacen con el objetivo de cubrir actividades con el modal ropaje y precarizar las labores.

Asimismo, los modales contratos son temporales intrínsecamente, a pesar que no se vincula a un tratamiento de índole laboral diferente a la contratación indefinida puesto que la diferenciación es cronológica en relación a la indefinida, pero al desnaturalizar la contratación modal supone que se utilice los jurídicos negocios para la finalidad que se crearon inicialmente suponiendo la aplicación de las respectivas sanciones por considerarlas indefinidas, bajo ese lineamiento el hecho de desnaturalizar representa la automática aplicación de los supuestos señalados en las normativas legales.

#### **4.3. Discusión de resultados**

Al obtener los resultados se comprende que se desnaturaliza los contratos en un nivel alto mediante la modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años

en la ciudad de Lima guarda relación con las respuestas obtenidas de los entrevistados.

En cuanto al objetivo general: Describir en qué medida se desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

Un contrato termina siendo desnaturalizado si el empleado sigue trabajando luego de que venció el plazo acordado o luego de pactar una extensión, si excedió el plazo máximo que se permite según la opinión de los expertos, en ese ordenamiento ideológico se resalta el término “desnaturalización” aludiendo que se altera la sustancia de algo dificultando su utilización, razón por la cual al desnaturalizar un modal contrato se realiza con la intención de lograr el encubrimiento del vínculo de trabajo al ser catalogada como de plazo indeterminado.

Esta investigación guarda relación con la tesis de Valdez (2022) quien mediante su trabajo sometido al análisis, se resalta la importancia de analizar la manera en que se desnaturalizan los CSM en entidades del sector de la educación regular básica durante el periodo 2022 en la localidad provincial de Ilo, con la finalidad de lograr determinar si la forma en que se desnaturalizan los CSM en el ámbito del derecho de los trabajadores termina afectando a los profesionales que ejercen la docencia en las entidades dedicadas al rubro de la educación, la labor realizada fue de diseño fenomenológico, de tipo básico descriptivo, respetando un enfoque cualitativo, asimismo se aplicó la entrevista y guía de interrogantes, en donde la solución luego de la realización del análisis facilitó establecer como conclusión en que las acciones que desnaturalizan los CSM no perjudican los derechos de los trabajadores que ejercen la docencia, dicha modalidad de contratación suele utilizarse en forma indebida por las entidades dedicadas a la educación, en vista que se considera la labor continua de la educación y no de manera temporal, tal como lo señala la legislación y lo que se señala por medio del principio conocido como la continuidad laboral, pero, no se afectan los beneficios sociales de los profesionales que ejercen la docencia puesto que están avalados por las normativas laborales que se encuentran en vigencia.

De manera internacional el estudio de Grisales (2023) quien mediante su trabajo de investigación resalta la importancia de analizar las distintas maneras para desnaturalizar los diversos contratos ligados a la prestación de servicios evidenciado en Colombia durante los periodos comprendidos entre 2015 y 2020, indicando que el

Gobierno de Colombia al desarrollar sus objetivos legales y constitucionales desarrollaran programas y diferente tipos de proyectos, motivo por el cual es necesaria que se contrate personal que brinde servicios ideales para cumplir con las metas temporales y no misionales, ante ello se tiende a utilizar el contrato de prestación de servicios que posee la particularidad de que no genera una relación laboral que brinde diversos derechos señalados en la legislación y que con el correr del tiempo se considere una lesiva figura para el interés de los empleadores que aplican el mencionado tipo de contrato, se establece como conclusión que la percepción mostrada en relación al intento del Estado de querer aparentar la verdadera naturaleza de los contratos de trabajo bajo la contractual figura de vulnerabilidad de derechos de empleados relacionados, causa que las altas cortes decidieran emitir un pronunciamiento mediante diferentes sentencias con el objetivo de que se proteja y favorezca el erario ante la gran magnitud de demandas por parte de los empleados a los que se les terminó vulnerando todos sus derechos y se les contrató a través de la mencionada modalidad para que puedan dar cumplimiento con las labores propias del objetivo fundacional del ente a la que estuvieron vinculados.

De acuerdo al primer objetivo específico: Establecer de qué manera el principio de primacía de la realidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

Bajo lo mencionado, la ley del trabajo por medio de la primacía de la realidad como principio, tomando en cuenta las diferencias entre lo que sucede en la práctica y lo surgido por suscritos acuerdos dado entre los que participan en la contratación se prefiera lo primero, lo cual significa lo que realmente ocurre.

Asimismo, se sustenta en el principio protector de los derechos de los trabajadores operando en diversas coyunturas donde existen discordias entre personas que indican lo que está ocurriendo y lo que ocurre en realidad, prefiriendo algo sobre aquello, sin que quiera decir que la correspondiente declaración no sea relevante.

Esta investigación guarda relación con el estudio de Carrión y Portal (2023) quienes mediante su trabajo sometido al análisis, modifica el DL 728 en su art.72, legislación referida a la competitividad y productividad laboral, debidamente aprobado mediante D.S 003-97-TR, que señala las pautas necesarias para registrar los CSM para reducir la posibilidad de que se desnaturalice, la principal meta es adicionar al

art.72 un literal en el cual indique que todo CSM deben ser registrados en la Autoridad Administrativa de Trabajo, y ésta pueda verificar los contratos en caso de controversia entre los suscritores del contrato de trabajo y de esta manera intervenir para solucionar el motivo que ha conducido al conflicto. La metodología utilizada es cualitativa, nuestra unidad de análisis es la legislación laboral peruana. Se demuestra que los empleadores utilizan los contratos sujetos a modalidad para evitar tener trabajadores a tiempo indeterminado, vulnerándoles así el derecho de tener una estabilidad laboral; es por ello que para evitar el accionar arbitrario deben aplicarse los Principio de Igualdad, así como la que se refiere a la Primacía de los hechos reales, el Principio de continuidad y el Protector con la finalidad de que los derechos laborales no sean vulnerados y así generar una estabilidad en las labores relacionadas con el régimen del sector privado.

De acuerdo al segundo objetivo específico: Establecer en qué medida el principio protector puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

Representa el fundamento del orden jurídico laboral como principio protector, relacionada con el fundamental criterio que direcciona el derecho laboral inspirado en un sentido de igualdad estableciendo un amparo al empleado.

Se toma en consideración que la respectiva estructura del derecho laboral posee un pilar sólido y se fundamenta en el principio protector, así como a la poca igualdad existente y que se evidencia entre el empleador y trabajador.

Esta investigación guarda relación con el estudio de León (2018) quien en su tesis “Desnaturalización del contrato en el derecho laboral peruano”, tuvo como objetivo describir la desnaturalización del contrato en el derecho laboral peruano. El enfoque es cualitativo, la técnica es el análisis documental como resultados se tiene que en lo que respecta a las diversas instancias judiciales del T.C o de la justicia ordinaria analizan el ámbito de la desnaturalización la misma que se aplica a los diferentes supuestos en las que resalta la primacía de la realidad, con la intención de realizar el ocultamiento por medio de contrataciones de índole civil y otras de naturaleza laboral. Asimismo, no se tomó en consideración la desnaturalización de las contratación representa determinados supuestos que se establecieron en las normas laborales, se establece como conclusión que en lo que respecta a la desnaturalización de las contrataciones civiles o los de otro tipo señalado en la

legislación indica que no posee un normativo sustento, pero a pesar de que pueda existir la subordinación y primacía de la realidad como principio básico, es importante señalar que cuando se prestan labores una vez que el plazo concluyó, o se culminó el servicio o la obra, se resalta que las contrataciones terminan desnaturalizándose según la primacía de la realidad, para finalizar en el escenario de la desnaturalización de la contratación civil o los que posean una distinta naturaleza ante la contratación laboral establecida por la normativa, se solucionará aplicándose los criterios señalados por la primacía de la realidad, sin que se requiera acudir al instituto o noción para desnaturalizarla.

De acuerdo al tercer objetivo específico: Determinar como el principio de continuidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

El principio de continuidad señala que si el empleado supera los 5 años que indica la legislación entonces estará protegido contra el despido arbitrario, asimismo se resalta la importancia del principio de continuidad el mismo que se relaciona con ser estable, se fomenta la búsqueda de la seguridad laboral, beneficiando claramente al empleado, por ello es preferible los contratos a plazos indeterminados, de ello consiste ser estable en el trabajo, es la vocación que un empleado posee para permanecer en ella ante lo inestable que puede ser si celebra un contrato a plazo determinado, asimismo aplicando el principio de continuidad también se adquiere la estabilidad del empleado.

Se guarda relación con la investigación de Vásquez (2020) quien mediante su trabajo de investigación realizado, considera importante estudiar el cómo se desnaturaliza los contratos por necesidad del mercado durante el periodo 2018 en MYPES comerciales, la labor realizada fue de corte transversal, diseño no experimental, respetando el enfoque cuantitativo, considerándose a 200 empleados como población entre jefaturas y personal de Mypes localizadas en la ciudad de Chiclayo de acuerdo a los registros del INEI 2018-2019. La técnica fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, como resultados señala que más del 80% de las Mypes del sector comercio de Chiclayo indicaron que están siendo afectadas por la presunta forma de desnaturalizar los diversos contratos de trabajo, refiriéndose a la totalidad de infracciones hacia la legislación que se vinculan al contrato laboral sin el debido respeto a lo que se estipula en el tipo de contratación, como lo es continuar

trabajando, aunque su contrato haya culminado, cuando no se cumple la remuneración establecida en ley como lo es sueldo mínimo, entre otros. Se establece como conclusión que al desnaturalizar las contrataciones bajo la modalidad de necesidades del mercado, vienen tergiversando que se ejerza lo señalado en el DL 729 en su art.53, considerando que dicha desnaturalización no reconoce la totalidad de derechos de índole laboral del empleado, así como su dignidad.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusión

**Primera.** Los CSM de índole temporal generaron diversas situaciones conflictivas en el entorno actual puesto que las normativas del trabajo no legislaron de manera precisa y concreta la mencionada modalidad de contrato, sea por el tiempo que dura señalando de manera específica las objetivas causas para aplicar esa forma de contratación en un vínculo de trabajo determinando una obra determinada, por ello se realizó la labor investigativa para analizar como termina desnaturalizándose para establecer un vínculo permanente, por otro lado se evidencia que en la ciudad de Lima se presencian diversos casos en donde se simula el fraude del contrato en vista que mayormente no se deja en claro las objetivas causas referentes a la contratación solicitando así la desnaturalización de la contratación causando que los profesionales encargados de administrar justicia realicen diversos pronunciamientos según la legislación originando que los jueves consideren los límites indicados por la Corte Suprema de Justicia al desnaturalizarse los mencionados contratos.

**Segunda.** la primacía de la realidad como principio resulta de aplicación en casos en los que se decida realizar el encubrimiento de un vínculo de trabajo a través de distintas figuras jurídicas, con el objetivo de que se evada las normas del trabajo, por otra parte se mantiene el vínculo directo con los parámetros señalados por el principio protector, la misma que toma en consideración la fundamental base el derecho al trabajo, razón por la cual garantiza la jurídica seguridad al empleado para proteger sus constitucionales y laborales derechos. Asimismo, en vista a que la normativa jurídica se encuentra ausente de una normativa jurídica que permita delimitar que se aplique la primacía de la realidad como principio conllevará a una irregular interpretación al pronunciarse la jurisprudenciales, dejando en evidencia la imposibilidad de la eficacia en su aplicación, por ello resulta indispensable la incorporación del mencionado principio en el TUO Decreto Legislativo N° 728.

**Tercera.** En lo que respecta al principio protector no se vincula tanto con la contratación temporal puesto que representa la función de la normativa, lo cual significa que la legislación que protege el derecho del empleado no se materializa en la contratación temporal, por ello es un indicador de producción abstracta de normativas en disonancia total con el entorno real que se proyecta regular.



**Cuarta.** El empleador posee la facultad de realizar la suscripción con el empleado de diversos CSM lo cual significa que tendrá interrupciones, sin tomar en consideración que se vulnera el principio de continuidad laboral, si es que un empleador no logre demostrar la existencia de una objetiva causa que origina la discontinuidad.

## **5.2. Recomendaciones**

**Primera.** resulta recomendable que la SUNNAFIL, fomente la aplicación de programas para fiscalizar a las entidades que posean trabajadores bajo CSM de carácter temporal, asimismo los empleados subordinados cuentan con una mayor accesibilidad para reclamar y de esta manera se solucionan diversos perjuicios de carácter administrativo con la finalidad de proteger al trabajador ante simulaciones dadas en la contratación.

**Segunda.** resulta recomendable que los organismos jurisdiccionales que se encuentren a cargo de solucionar diversas situaciones conflictivas administren justicia y apliquen correctamente todo lo referente a los básicos principios relacionados con el Derecho Laboral, sin que se requiera una justificación de tales decisiones, fomentando la aplicación de la primacía de la realidad como principio cuando se desnaturaliza un CSM, por otra parte adicionar los conceptos de la Primacía de la Realidad como componente desnaturalizador de los CSM plasmándola en el TUO del DL N° 728.

**Tercera.** Brindar programas de capacitación a los encargados y jefaturas de las entidades, sin que se atribuya labores de otra índole a la que pertenezca su contractual modalidad y así se ejecutará un interno lineamientos en relación a la legislación para que se de una contratación adecuada del empleado mediante el contrato conocido comúnmente como locación de servicios, el mismo que será verificado, así como la continuidad y contractual vínculo reduciendo la posibilidad de que se termine desnaturalizando el contrato de índole temporal causando perjuicios diversos como deuda a la institución por no amortizar a tiempo los beneficios sociales de todo trabajador.

**Cuarta.** a pesar de que las leyes del trabajo facilitan que se contrate en forma sucesiva y discontinua, se celebra modales contratos con plazos interrumpidos, por ello es recomendable determinar por medio de un plenario acuerdo uniformes criterios

para contar con pleno conocimiento de los supuestos que esa modalidad de contratación termina vulnerando el principio de continuidad.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativo de Servicios*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5097/B72\\_UNU\\_DEREC HO\\_2021\\_T\\_DAVID-AMORIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5097/B72_UNU_DEREC HO_2021_T_DAVID-AMORIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Almario, E., y Monsalve, A. (2019). *Desnaturalización de los contratos de prestación de servicios entre particulares y el Estado Colombiano en el periodo 2008-2018*. (Tesis de grado, Universidad de la Gran Colombia). [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario\\_Monsalve\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario_Monsalve_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Amorín, A. (2021). *La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la municipalidad distrital de Manantay 2018*. (Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali). [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5097/B72\\_UNU\\_DEREC HO\\_2021\\_T\\_DAVID-AMORIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5097/B72_UNU_DEREC HO_2021_T_DAVID-AMORIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. Esan ediciones.
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>.
- Barona, R. (2014). *Barona Betancourt, Ricardo, Primacía de la realidad en el sector de la salud, Colombia, Librería Ediciones del Profesional, 2012, 206 pp. Rev. latinoam. derecho soc número 18, 193-195*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n18/1870-4670-rlds-18-00193.pdf>.
- Barreno, J. (2022). *La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP*. (Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20086/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-475.pdf>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Jurista.
- Cabanellas, G. (1960). *Introducción al derecho laboral*. Editorial Bibliográfica Argentina.
- Cabanellas, G. (2005). *Tratado de Derecho Laboral - Tomo I, Contrato de Trabajo (Parte General)*. Bibliográfica Omeba.

- Campos, M. (2018). *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016*. (Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán).  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Carrión, O., y Portal, R. (2023). *Modificación del artículo 72 del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización*. (Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo).  
<http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/2727/Tesis%20-%20Portal%20Murga%20Rafael%20y%20Carrión%20Leon%20Odar%20Oswaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Castillo, N. (2021). *Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa*. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, número 20 (1), 7-18.  
[http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia\\_como\\_metodo](http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia_como_metodo).
- ComexPerú. (2021). *Regimen de exportación no tradicional*.  
<https://www.comexperu.org.pe/articulo/derogar-el-regimen-de-exportaciones-no-tradicionales-ocasionaria-perdidas-irreversibles-al-sector-exportador>
- Condeso, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicio*. (Tesis de grado, Universidad Privada Norbert Wiener).  
<https://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDESZO.pdf>.
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*.  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- D. Leg. N° 728. (27 de Octubre de 2023). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

- Decreto Legislativo 1195. (27 de Octubre de 2023). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3543941/Decreto%20Legislativo%20N%C2%B0%201195.pdf?v=1661438390>
- Decreto legislativo N° 689. (2023). *Decreto legislativo N° 689 del 4 DE Noviembre del 1991 dictan ley para la contratación de trabajadores extranjeros*. Obtenido de <https://www.oas.org/dil/Migrants/Peru/Decreto%20Legislativo%20N%C2%BA%20689.pdf>
- Del Castillo, D., y Nereida, T. (2018). *La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud*. Acta Médica del Centro, volumen 12, número 2, <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1150>.
- El peruano. (27 de Octubre de 2023). *El teletrabajo es una forma de mejorar la calidad de vida*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/35374-el-teletrabajo-es-una-forma-de-mejorar-la-calidad-de-vida>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propós. represent. vol.7 número 1*, 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>.
- García, A. (2015). *Manual de contratación laboral*. Gaceta Jurídica.
- García, M. (2012). *Las modalidades del contrato de trabajo en la reforma*. Granada.
- Gómez, F. (2016). *El contrato de trabajo*. Adrus D & L Editores.
- Grisales, M. (2023). *Desnaturalización del Contrato Administrativo de Prestación de Servicios del Estado Colombiano sobre los Particulares Frente al Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formas entre los años 2015-2020*. (Tesis de grado, Universidad de la Costa). <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9820/TRABAJO%20DE%20GRADO%20AMGM%20CORREGIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. 1.3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>.
- Hernández, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Mc Graw Hill education.
- Irureta, I. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Rev. latinoam. derecho soc número 32*, 23-50. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n32/2448-7899-rlds-32-23.pdf>.

- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, núm. XLII, 251-282. <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173631450008.pdf>.
- La ley. (2022). *Derecho laboral: ¿Qué es el principio de irrenunciabilidad de derechos?* Obtenido de <https://laley.pe/art/13870/derecho-laboral-que-es-el-principio-de-irrenunciabilidad-de-derechos#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20principio%20de%20irrenunciabilidad%20de%20los%20derechos%20laborales,la%20autonom%C3%ADa%20de%20su%20voluntad>.
- León, A. (2018). *Desnaturalización del contrato en el derecho laboral peruano*. (Tesis de grado, Universidad San Pedro). [http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12700/Tesis\\_62384.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12700/Tesis_62384.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ley 26566. (27 de Octubre de 2023). *Regimen laboral de los jugadores de futbol profesional*. <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/334.htm#:~:text=Art%C3%ADculo%205.,el%20registro%20de%20los%20contratos>.
- Ley N° 31047. (27 de Octubre de 2023). *Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1889434-1>
- López, A., Benítez, X., León, M., Maji, P., Domínguez, D., y Báez, D. (2019). *La observación. Primer eslabón del método clínico*. *Rev Cuba Reumatol* vol.21 no.2, 1-9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v21n2/1817-5996-rcur-21-02-e94.pdf>.
- López, M. (2016). *La teoría de los actos propios en el derecho del trabajo chileno*. *Rev. chil. derecho* vol.43 no.2, 547-571. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>.
- Martín, A., Rodríguez, F., y García, J. (2008). *Derecho del trabajo*. Tecnos.
- Medina, I. (2016). *Efectos de la Transmisión de Empresa en la Relación Laboral. Más Allá de la aplicación del principio de continuidad*. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 46, 129-138. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7793000.pdf>.
- Mendez, C. (2012). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4 ed.). Limusa.
- Munera, A. (2023). *Desnaturalización del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales: hacia el contrato realidad*. (Tesis de grado, Universidad de EAFIT).

- [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/32555/Manuela%20Posada%20Rios\\_2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/32555/Manuela%20Posada%20Rios_2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
- Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo editorial - PUCP.
- Palomino, A. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral*, vol. 21, núm. 3, 335-343. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33643814005.pdf>.
- Peña, T., y Pirela, J. (2007). *La complejidad del análisis documental*. Inf. cult. soc. n.16, 55-82. <http://www.scielo.org.ar/pdf/ics/n16/n16a04.pdf>.
- Peve, A. (2021). *Contratos sujetos a modalidad y la limitación en el ejercicio del derecho de libertad sindical en la provincia de Pisco, 2021*. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89880/Peve\\_PJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89880/Peve_PJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y).
- Plá. (1998). *Los principios del Derecho al Trabajo* (3 ed.). Depalma.
- Podetti, H. (1997). *Los principios del derecho del trabajo*. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo.
- Ponce, D. (2014). *Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de contratados de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 - 2013*. (Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego). [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/263/1/PONCE\\_DIANA\\_PROBLEMATICA\\_JORNADA\\_TIEMPO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/263/1/PONCE_DIANA_PROBLEMATICA_JORNADA_TIEMPO.pdf).
- Rendón, J. (2000). *Derecho del trabajo individual*. Edial.
- Rodas, C. (2013). *El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario*. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, volumen 37, 37-59. <https://core.ac.uk/download/pdf/51405263.pdf>.
- Rodríguez, M. (2019). *Desnaturalización de contrato*. Expediente: 00240-2016-0-0201-Jr-La-01. (Tesis de grado, Universidad San Pedro). [http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14426/Tesis\\_64362.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14426/Tesis_64362.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rosales, M. (2019). *La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú*. (Tesis de grado, Universidad San Pedro). [http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12727/Tesis\\_62193.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12727/Tesis_62193.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Ruz, J. (2021). *Descentralización productiva y Contratación temporal: Análisis doctrinal y jurisprudencial de la subcontratación como causa justificativa del contrato de obra o servicios determinado*. (Tesis de maestría, Universidad de Córdoba).  
[https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/22599/tfm\\_jose\\_maria\\_ruz\\_lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/22599/tfm_jose_maria_ruz_lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, volumen 13, número 1, 102-122.  
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
- Schopf, A. (2018). La buena fe contractual como norma jurídica. RChDP número 31, 109-153. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722018000200109>.
- Toro, J. (2019). *La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujetos a modalidad por fraude y simulación en la región San Martín periodo 2015 - 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo).  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7519/BC- TES-TMP-3303%20TORO%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.
- Troncoso, C., y Amaya, A. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. Rev. Fac. Med. Vol. 65 No. 2: 3, 329-332. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>.
- Valdez, A. (2022). *Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022*. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105617/Valdez\\_VAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105617/Valdez_VAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Vásquez, J. (s.f.). *Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en las empresas del sector comercial bajo el régimen Mype, en la Provincia de Chiclayo en el periodo 2018*. (Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán).  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7702/Jorge%20Mauricio%20V%c3%a1squez%20Tarrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.



- Vázquez, A. (2008). *El cur debetur: ¿Elemento esencial del contrato?* Opin. jurid. vol.7 no.14, 115-130. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v7n14/v7n14a7.pdf>.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, volumen 43, número 3, 648-649. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>.
- Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *ius la revista*, nº 36, 366-384. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12266/12830/>.
- Villafuerte, C. (2022). *Causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que general informalidad laboral en el sector público peruano*. (Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú). [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte\\_Programa\\_Especial\\_Titulacion\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte_Programa_Especial_Titulacion_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Vlex. (27 de Octubre de 2023). *Formalidad y duración del contrato*. <https://vlex.com.pe/vid/formalidad-oacute-n-contrato-76245514>
- Zabaleta, E. (2008). *Decadencia del contrato de trabajo de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca*. (Tesis de grado, Universidad de San Carlós de Guatemala). <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7519/BC-TES-TMP-3303%20TORO%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

## **ANEXO**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD DE NATURALEZA TEMPORAL EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS EN LA CIUDAD DE LIMA				
Problema General	Objetivo general	Supuesto general	Categorías	Metodología
¿En qué medida se desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?	Describir en qué medida se desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.	La medida en que se desnaturaliza los contratos es en un nivel alto mediante la modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.	<p><b>Categoría 1:</b> Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal</p> <p><b>Subcategorías</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de primacía de la realidad</li> <li>• Principio protector</li> <li>• Principio de continuidad</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Fenomenológico</p> <p><b>Participantes</b> 5 especialistas en Derecho laboral</p> <p><b>Técnica</b> Entrevista</p> <p><b>Instrumento</b> Guía de preguntas - estructuradas</p>
Problemas específicos	Objetivos generales	Supuesto específico		
¿De qué manera el principio de primacía de la realidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?	Establecer de qué manera el principio de primacía de la realidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.	El principio de primacía de la realidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.		
¿En qué medida el principio protector puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?	Establecer en qué medida el principio protector puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.	El principio protector puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.		
¿Cómo el principio de continuidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima?	Determinar como el principio de continuidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.	El principio de continuidad puede brindar seguridad jurídica al trabajador que labora bajo contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.		

## Anexo 2: Guía de preguntas

### Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de derecho y ciencias políticas

Título de la tesis: La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en los últimos cinco años en la ciudad de Lima.

Entrevistado (a): .....

Cargo:.....

Categoría	Sub categorías
La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal	Principio de primacía de la realidad
	Principio protector
	Principio de continuidad

#### Preguntas

- 1- ¿Describe usted como se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?
- 2- ¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?
- 3-¿Considera usted importante la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?
- 4- El principio de primacía de la realidad se define como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.
- 5¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?
- 6-¿Considera usted importante la aplicación del principio protector en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?
- 7-¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?
- 8-¿Qué acciones realizaría usted con la finalidad de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad temporal no sea un problema recurrente en las entidades de Lima?

### **Anexo 3: Respuestas de los entrevistados**

Luis Begazo de Bedoya

1. ¿Describe usted como se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Se evidencian determinados casos en los cuales un determinado empleador en relación a los procedimientos vinculados a la reestructuración que se implementan necesitan cubrir los requerimientos de RRHH con el objetivo de lograr la optimización del servicio prestado, debido a ello se estima brindar la justificación necesaria de la objetiva causa de la contratación, pero se advierte que diversas entidades que fueron demandadas en su ocasión, no precisan adecuadamente las determinantes y objetivas situaciones para justificar el contrato temporal y no uno de naturaleza indefinida, asimismo no detalla las particularidades de función que diferencien el trabajo realizado por el demandante a la acción permanente del empleado indefinido de la misma categoría y posición de la empresa emplazada.

2-¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?

Si, puesto que la realidad del problema que se evidencia en los empleados pertenecientes al sector privado y público, puesto que en el CSM temporales aumentan en relación a los diversos contratos razón por la cual se regula de forma concreta en virtud a los desprotegidos intereses del empleado para no generar un abuso mayor de la contratación por parte del empleador que lo aplica para desmedrar un contrato indefinido.

3-¿Considera usted importante la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Si, puesto que en el entorno actual al suscribirse los CSM en la ciudad de Lima se da en forma fraudulenta sin cumplir con los formales requisitos que determinan las normativas del trabajo causando un clima inestable a los empleados que fueron contratados bajo dicha modalidad pero que no encajan con la realidad.

4-El principio de primacía de la realidad se define como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.

Si estoy de acuerdo.

5-¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?

Si estoy de acuerdo.

6- ¿Considera usted importante la aplicación del principio protector en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Si es importante, porque al aplicar lo relacionado con el principio protector en Lima, constantemente es vulnerado por los contractuales términos y modalidades del empleador razón por la cual es justificable que los empleados cuenten con una negativa percepción a las actividades del Gobierno en relación a la aplicación del principio protector al aplicar los contratos laborales.

7- ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?

No, en mi opinión personal lo critico y pienso que esa opinión es similar a la de otros laboristas, las normativas aplicadas en el Peru se diseñaron con cierto desfase, se trata de normativas implementadas hace 3 o 4 décadas que en el entorno actual, entonces analizando que es lo que realmente está sucediendo, pues debe corroborarse según lo que indica la normativa es que se aprecie el motivo de la contratación y que se esté dando el cumplimiento necesario de las formalidades y requisitos, entonces si el empleador decide cumplir con ello, entonces cuando se refiera al periodo de interrupción o inactividad no se analiza ni entra a tallar, sino que se cumplirá cuando termine el contrato y se liquida al empleado con todo lo que por ley le debe corresponder y debido a ello aparecerá nuevamente la objetiva causa para aplicar un nuevo contrato a un nuevo personal o contratar temporalmente al empleado, un caso práctico se da cuando un empleado o una agrupación de empleados desea seguir trabajando y que la normativa decida implementar un periodo de prueba en calidad de proteccionista y se le indica que si en 1 mes no logra demostrar efectividad entonces no podrá laborar a pesar de la existencia de una objetiva causa, la totalidad de requerimientos que determina la normativa, un legislador puede inventarla por su elevada capacidad creativa, pueden indicar 1 mes, 3 meses o 15 días en vista que no se evidencia la existencia del respectivo sustento. Ante lo mencionado opino que ante la primacía de la realidad como principio de establecerá que, si un empleado es cesado con la finalidad de recontratarlo, se desnaturaliza el CSM tanto el consecuente como el primigenio y si se evidencia la existencia de objetivas causas distintas para justificar el contrato temporal entonces un juez analizará tan situación.

8-¿Qué acciones realizaría usted con la finalidad de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad temporal no sea un problema recurrente en las entidades de Lima?

La función para prevenir por medio de charlas, fórum, seminarios, capacitaciones con el objetivo de brindar información acerca de la prevención y orientación de la desnaturalización de las contrataciones, las mismas que deben ser fiscalizadas para lograr la verificación de que se esté cumpliendo con las normativas.

A rectangular box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is stylized and appears to be a name, possibly "P. P. P. P.", followed by some illegible text below it.

## **Mario Sánchez Camargo**

1- ¿Describe usted como se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

En determinadas ocasiones acerca de los CSM temporales resulta verificable que al consignarse como motivo para contratar el procedimiento de reforma que se implementó necesita cubrir los requerimientos de RRHH con la finalidad de que se mantenga activo todo servicio que se brinda, razón por la cual se evidencia que no se cumple con la normativa, en vista que no se justifica la finalidad del contrato, y se entiende que el motivo o causa que genera esa modalidad de contrato ni tampoco advierte las actividades transitorias y ocasionales, más bien responden a una permanente naturaleza administrativa representando dichas labores contrarias a lo que inicialmente se requirió por medio de las normativas del trabajo, por ello se desnaturaliza la contratación.

2- ¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?

Si, puesto que mayormente el empleado opina que las leyes no se elaboraron tomando en cuenta los beneficios de lo señalado, la situación problemática es que no se cumplen ni se presencia una auditoría adecuada a las empresas ubicadas en la ciudad de Lima, lo cual permite el abuso por parte del empleador de los diversos derechos que posee un trabajador.

3- ¿Considera usted importante la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Si, puesto que, en la ciudad de Lima, se desnaturaliza la contratación debido a las diversas jurisprudencias y mandatos de carácter judicial básicos para desvirtuar los CSM del empleado causando que al final se realice la contratación a plazo indefinido.

4- El principio de primacía de la realidad se define como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.

Concuerdo completamente.

5- ¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?

Conforme, estoy de acuerdo.

6- ¿Considera usted importante la aplicación del principio protector en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?



Si es importante, porque en la actualidad se evidencia que no se aplica el principio protector, y no se garantiza la contratación laboral de carácter temporal.

7. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad? Cuando se trata de fundamentar lo referido al principio de continuidad, se entiende que se encuentra vinculado a diversos mecanismos, el cual representa un derecho del trabajo que fomenta la búsqueda de que prevalezca el vínculo laboral. Tal como se tiene conocimiento acerca del ámbito del principio de continuidad, tomando en consideración el *stricto sensu*, se utilizará la totalidad de situaciones en las cuales las dificultades ante situaciones conflictivas que puedan arriesgar la continuidad laboral buscará alternativas de solución para que no perjudicar el vínculo laboral que brinda herramientas y facilidades para que pueda continuar el vínculo laboral, se enlaza con los derechos del trabajo y diversos preceptos con los que se cuentan para determinar la accesibilidad a un determinado derecho, que la labor sea estable para que no se rompa el vínculo a excepción de los causales señaladas en la legislación vigente. De esta manera para que continúe la relación se orienta más a lo que prefiere el empleado, quien determina las causales de manera restrictiva y posee la facultad para quebrar razonablemente objetiva y justa el vínculo laboral, pero si eso no ocurre entonces prevalecerá el vínculo laboral, entonces ante la puntual interrogante de si dichos periodos inactivos entre el modal contrato y otros que atenten con la continuidad en el trabajo, opino que dependerá de la coyuntura que se evidencie, no se podrá comprender que cuando existe cierta inactividad entre el modal contrato con otra se atenta contra el principio de continuidad puesto que es notoria la existencia de los modales contratos y se regula en la contratación modal, es importante señalar que puede presentarse excepcionales circunstancias que ameritan un contrato indeterminado.

8-¿Qué acciones realizaría usted con la finalidad de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad temporal no sea un problema recurrente en las entidades de Lima?

La SUNAFIL realiza entre sus principales funciones, brindar programas para capacitar a los empleados y empresas con el objetivo de orientar las contractuales relaciones y verificar que se cumplan con las normas que se encuentren en vigencia.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Hans-Joachim".

## **Segundo Sánchez Sotomayor**

1-¿Describe usted como se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Es necesario establecer si las mencionadas adolecen de causales u otros motivos de desnaturalización como se evidencia en la primera Cláusula que se plasma en los distintos Contratos laborales, en donde se indica el objeto y meta del contrato, asimismo el empleador señala que es para cubrir los requerimientos de RRHH con la finalidad de que se mantenga activo el servicio prestado, en determinadas ocasiones se indica el objetivo de manera general como un requerimiento de los RRHH que no evidencian la particularidad temporal de toda actividad, por otra parte se aplica por más de 4 periodos una formulación en vano que podría ser utilizada como una objetiva causa para dicho contrato, tomando en consideración el DL728 en su ar.4 con su debida aprobación mediante el D.S 003-97-TR que resalta el CSM el mismo que se deberá celebrar tomando en cuenta el art.72, la misma que en un futuro podría calificarse como indeterminado, razón por la cual cuando no se establezca una justificada causa determinado la eficacia y validez del contrato modal se tomará en cuenta un vínculo de naturaleza indeterminada.

2. ¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?

Los CSM terminan desnaturalizados en vista que se utilizan de manera indebida, sin corresponder a la contratación que realiza una entidad del sector de la educación según el servicio brindado y al plazo señalado.

3. ¿Considera usted importante la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Los CSM temporales se utilizan en forma indiscriminada por el empleador con la finalidad de lograr la evasión de los beneficios y derechos brindados al empleado, se establece que se desnaturalizan por la primacía de la realidad como principio y se celebra cuando se relaciona con una labor permanente donde no se resalta la causalidad ni lo que causó que pueda celebrarse.

4-El principio de primacía de la realidad se define como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.

Totalmente de acuerdo.

5- ¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?

Completamente de acuerdo.

6- ¿Considera usted importante la aplicación del principio protector en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Si es importante el principio protector en los contratos, pero generalmente no se aplica.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. P. ...', is written on a light-colored background.

## **Tito Capcha Carrillo**

1-¿Describe usted como se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Los CSM temporales terminan desnaturalizándose al no cumplirse las formalidades señaladas en las diversas normativas del trabajo, y se da cuando el empleador simula o encubre un vínculo de trabajo a tiempo determinado.

2. ¿Considera usted importante la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

En vista a que la normativa jurídica se encuentra ausente que pueda delimitar que se aplique la primacía de la realidad como principio la misma que conlleva a una irregular interpretación en los jurisprudenciales pronunciamientos, razón por la cual no es factible que se aplique eficazmente, por ello es necesario que se fomente la incorporación del mencionado principio en las específicas normas plasmadas en el TUO del D.L N° 728.

3-El principio de primacía de la realidad se define como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.

Si coincido con la idea.

4-¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?

Estoy de acuerdo.

5-¿Considera usted importante la aplicación del principio protector en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Es valiosa la aplicación del principio protector, pero no se aplica en Lima en gran parte de entidades sea privada o pública.



TITO CAPCHA GARRILLO

## **Martin Morales Gallo**

1-¿Describe usted como se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

La desnaturalización referente al contrato de trabajo está referido a la totalidad de infracciones a la legislación concerniente a la contratación de empleados razón por la cual no fomenta el debido respeto a lo indicado por la modalidad de contrato, o trabajando cuando el contrato terminó, o al no remunerarlo según los plazos de ley.

2. ¿Considera usted importante la aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

En el ámbito del trabajo, tomando en consideración la primacía de la realidad como principio, va primar los sucesos aplicados al practicar lo que las partes acuerden cuando celebren la contratación, manifestándose documentariamente, es preferible que ocurra en el entorno real por encima de los contratos aparentes.

3-El principio de primacía de la realidad se define como aquel que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero.

De acuerdo.

4-¿Estaría de acuerdo en incorporar un artículo en el Decreto Legislativo N° 728 que defina el Principio de Primacía de la realidad como elemento desnaturalizador?

Conuerdo con la idea.

5-¿Considera usted importante la aplicación del principio protector en los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal en Lima?

Es importante que las empresas de Lima tomen en cuenta el principio protector en los contratos de trabajo para seguridad de la empresa y de los trabajadores, y evitar problemas con la SUNAFIL.



FIRMA DEL JUEZ