



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en
el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Rivera Altamirano, Sheyla Katherine (ORCID: 0000-0002-8547-9094)

ASESORES:

Mg. Aceto, Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi persona por el esfuerzo y valentía de haber superado adversidades y no renunciar a lo que es parte de mi Proyecto de Vida.

Agradecimiento

A Dios, por haber suplido todas mis necesidades a lo largo de mi vida, y a mis padres y hermanos por haber impulsado el inicio de mi carrera universitaria.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de imágenes..... | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización | 13 |
| 3.3. Escenario de estudio..... | 14 |
| 3.4. Participantes | 14 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.6. Procedimiento | 17 |
| 3.7. Rigor científico | 17 |
| 3.8. Método de análisis de la información..... | 18 |
| 3.9. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 20 |
| V. CONCLUSIONES..... | 39 |
| VI. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS | 43 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

Tabla 1: Lista de entrevistados: Fiscalizadores laborales y Abogados litigantes.

Índice de imágenes

Gráfico 1: Distribución de categorías y subcategorías

RESUMEN

El presente informe de investigación titulado *Los Contratos Temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020*, fue elaborado con el objetivo de determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Por lo que, su desarrollo se basó en el enfoque cualitativo, empleando la teoría pura para la respectiva investigación y diseñada en la teoría fundamentada; es decir, en el recojo de información a partir de información e investigaciones previas. Respecto al recojo de información se recurrió a los instrumentos de la guía de entrevista y guía de análisis documental.

En suma, se halló que, los contratos temporales incidían negativamente en el derecho al trabajo, debido al considerable incremento de esta modalidad durante la pandemia por COVID-19; concluyendo que, la estabilidad de los trabajadores se veía afectada a causa de los despidos masivos y no renovaciones de contrato. Asimismo, se precisó que la finalidad de la presente investigación no pretendía negar que el empleador fue afectado debido a la crisis económica que generó la pandemia; sino que, se enfocó en determinar si los empleadores actuaron bajo la arbitrariedad de las facultades que les fueron conferidas mediante la ley.

Palabras clave: *contratos temporales, despidos, causa objetiva, estabilidad laboral, principio protector*

ABSTRACT

This research report entitled Temporary Contracts and their impact on the right to work in the context of a pandemic, Cercado de Lima - 2020, was prepared with the aim of knowing how temporary contracts affect the right to work in the pandemic context, Cercado de Lima - 2020.

Therefore, its development was based on the qualitative approach, using the pure theory for the respective investigation and designed in the grounded theory; that is, in the collection of information from information and previous research. Regarding the collection of information, the instruments of the interview guide and document analysis guide were used.

In sum, it was found that temporary contracts had a negative impact on the right to work, due to the considerable increase in this modality during the COVID-19 pandemic; concluding that, the stability of workers was affected due to massive layoffs and non-renewal of contracts. Likewise, it was specified that the purpose of this investigation was not to deny that the employer was affected due to the economic crisis that caused the pandemic; Rather, it focused on determining whether the employers acted under the arbitrariness of the powers that were conferred on them by law.

Keywords: temporary contracts, dismissals, objective cause, job stability, protective principle

I. INTRODUCCIÓN

La evolución del Derecho del Trabajo ha sido la razón principal en la que se fundamenta el desarrollo del ser humano dentro de la relación contractual y, por ende, en la sociedad. No cabe duda que dicho progreso ha sido mérito del propio trabajador, quien, en la búsqueda de mejores condiciones laborales, ha logrado revalorarse como ser humano; disgregando a través de los años el enfoque discriminador de ser considerado sólo capital u objeto dentro de la relación laboral. En ese sentido, la dignidad humana y su protección, fueron los factores principales por los cuales surgió la necesidad de instaurar nuevas condiciones que admitan ponderar al trabajo como deber y derecho que genere condiciones de progreso económico al trabajador.

Asimismo, las modificaciones normativas emanadas a lo largo de estos últimos años han mostrado el compromiso que tiene el Estado para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, a fin de ponderar la defensa de los derechos laborales; con lo cual se buscaba desarraigar antiguas costumbres que no hacían más que contribuir con el abuso de estos dentro de la relación laboral. Sin embargo, la pandemia ha sido el punto de quiebre que permitió cuestionarnos si efectivamente las leyes laborales garantizaban o no los derechos de los trabajadores ante la existencia de una crisis.

Por ello, el presente trabajo se elaboró con la finalidad de abordar directamente la importancia del desarrollo de las leyes laborales durante la pandemia por COVID-19, así como los efectos generados por su aplicación.

En ese contexto, la **realidad problemática** del presente informe de investigación surge debido a la incidencia de los contratos laborales en el derecho al trabajo, como consecuencia de su incremento y uso incorrecto durante el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por COVID-19; cuya posible afectación se desarrolló en el sector privado, específicamente en aquellos que se encuentran sujetos al Régimen de la Ley N° 728. Dicha problemática expuso la carente implementación de estrategias y planes de contingencias ante eventos de gran magnitud como lo es la pandemia, generando vertiginosa incertidumbre jurídica, económica y social; lo que, en

efecto, devino en perjuicio a gran parte de los trabajadores del sector privado dedicado a las actividades económicas no esenciales, por los despidos masivos y no renovaciones a causa de la reducción de los aforos.

Si bien el incremento de los contratos sujetos a modalidad, aprobado por la Resolución de Intendencia N° 152-2020-SUNAFIL, con fecha 21 de septiembre de 2020, se dispuso con la finalidad de reactivar las actividades económicas; esto fue de gran ventaja para los empleadores, quienes, en muchos de los casos no dudaron en adecuar a sus trabajadores a estas modalidades, afectando con ellos al principio de estabilidad y continuidad laboral de estos.

A la luz de los conocedores del derecho laboral se observó que, las normativas que pretendían paliar los efectos económicos, tanto del trabajador como del empleador, fueron cuestionados por los vacíos legales que estos significaban, debido al arbitrario favorecimiento a las empresas privadas, como; lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, por ejemplo. También se advirtió que el empleador se encontraba facultado para optar por el mecanismo que le resulte más favorable, con el fin de mantenerse en el mercado; mientras que, el trabajador no tenía más opción que adecuarse a las disposiciones estipuladas, evidenciando una clara desproporción en la ejecución de las leyes laborales.

Ello representó el incremento de la tasa de desempleo hasta en un 8.8% en el segundo trimestre del 2020, es decir, durante el periodo de cuarentena; lo que a su vez significó que, aproximadamente un millón de personas estuvieron buscando trabajo de manera activa en el país, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. Por lo que, podría ratificarse que, las normativas emanadas carecían de efectividad y garantía respecto a los derechos laborales, vulnerando el derecho al trabajo.

En ese sentido, el investigador considera pertinente plantear el siguiente **problema general** que se formula de la siguiente forma: ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020? Asimismo, como **primer problema específico**: ¿De qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los

contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020? Y como **segundo problema específico**: ¿De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020?

La **justificación teórica** de la presente investigación, recayó en tomar en cuenta los principios inmersos dentro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, tales como, el principio de causalidad referido a los contratos temporales, principio de estabilidad laboral y el principio protector; los cuales tomaron relevancia en el desarrollo de una coyuntura jurídico social. Asimismo, surgió la necesidad de investigar la posible vulneración del derecho al trabajo a causa del incremento y uso excesivo de los contratos temporales en el contexto de pandemia.

Respecto a la **justificación práctica**, radicó en evidenciar la realidad problemática, respecto a los despidos masivos y no renovaciones como resultado de la crisis generada por la pandemia por COVID-19. En ese sentido, esta investigación pretendió determinar si los empleadores actuaron bajo la arbitrariedad de las facultades que les fueron conferidas con estas medidas.

En tal sentido, en cuanto a la **justificación metodológica**, el presente informe se elaboró bajo los parámetros del enfoque cualitativo, para lo cual se tomó en cuenta la variada bibliografía como fuente confiable que respaldan los objetivos obtenidos del problema de investigación, con las cuales se pretendió aportar información real al presente estudio.

Por lo que el autor planteó como **objetivo general**: Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020. Con ello, tenemos también como **primer objetivo específico**: Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020; y por último como **segundo objetivo específico**: Explicar de qué manera la modificación normativa de no

presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

En consecuencia, el investigador asume como **supuesto jurídico general** que: Los contratos temporales inciden negativamente en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, toda vez que, el incumplimiento de dichos contratos ha generado despidos masivos y no renovaciones como consecuencia de la emergencia sanitaria, a causa del COVID-19, vulnerando el derecho al trabajo. Seguidamente, como **primer supuesto jurídico específico**: La inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta considerablemente la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, toda vez que, al no fundamentarse expresamente la causa por la cual se suscribe un contrato modal, se estaría perjudicando al principio de continuidad del trabajador; más aún si los contratos modales son exclusivamente excepcionales para aquellas actividades que se desarrollan por un tiempo determinado, de lo contrario, corresponde al empleador contratar de manera indefinida; y como **segundo supuesto específico**: La modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta perniciosamente al principio protector, puesto que al no ponerlo en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta no podrá supervisar la validez del contrato modal, a fin de resguardar la equidad en la relación laboral que de por sí es asimétrica; por lo que resulta dificultoso velar por un contrato que se encuentre acorde a la realidad de las actividades que realiza el trabajador, como consecuencia del desconocimiento.

II. MARCO TEÓRICO

El investigador ha considerado relevante tomar en cuenta **antecedentes** nacionales e internacionales a efectos de desarrollar el presente proyecto de investigación. Para ello ha empleado libros, tanto virtuales como físicos, artículos jurídicos, revistas científicas, entre otras tesis, a fin de brindar un soporte general al presente tema de estudio.

Como **antecedentes nacionales** encontramos que, para Huanayque (2017) en su tesis titulada *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*, para la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en la cual tiene como objetivo demostrar la importancia de un amplio pensamiento de interpretación, respecto al despido fraudulento, que permita la eficacia de una tutela reparadora en el proceso; concluyendo que, el Tribunal Constitucional se encuentra en la obligación de reforzar los índices de garantía de los derechos de los trabajadores ante las prácticas injustas a través de las cuales se extinguían unilateralmente el vínculo laboral, enervando la esencia del derecho al trabajo.

En ese sentido, Arce (2016) en su tesis titulada *Relación entre los resultados de la evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: Estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013*, para la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye que las contrataciones a plazo conocido se relacionan en una sensación de desprotección e incertidumbre general, la cual termina cuando se demuestra la esperada estabilidad laboral. Sin embargo, mientras que por un lado se percibe la desconfianza del trabajador e inseguridad, por otro lado, el empleador no termina de convencerse si el trabajador es el personal idóneo para el puesto de trabajo en un contrato indefinido.

Del mismo modo, Gonzáles (2020) en su tesis *La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada*, para la Universidad Privada del Norte, donde plantea como objetivo analizar si las normas emitidas en pandemia que regulan el vínculo laboral entre trabajador y empleador, garantizan la protección

del derecho al trabajo, a lo que concluye que, dicha normativa impuestas por el gobierno en materia laboral no han resultado ser eficaces, lo que quiere decir que, el derecho al trabajo no ha sido garantizado constitucionalmente.

Asimismo, Serrano (2020) en su artículo *La inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú*, concluye que, el rol de la inspección laboral es importante, puesto que pretende controlar la eficacia de la aplicación de los derechos laborales en el desarrollo de la relación laboral de manera general, a fin de que permita contribuir con la evolución económica y dignidad del trabajador.

Por su lado como **antecedentes internacionales** tenemos que para Martín (2015) en su tesis titulada *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*, para la Universidad de Valencia, en el cual tiene como objetivo innovar la estructura del contrato temporal, con el fin de satisfacer la brecha que existe en los contratos modales, donde concluye que el Estado debe contribuir con incentivar a que los contratos a plazo determinado puedan ser innovados, con el fin de unificar las demás modalidades eventuales que existen; de ese modo incentivar su consolidación, tomando en cuenta la importancia de la reorganización de la empresa, adaptar al trabajador en diferentes funciones, a fin de que sea capaz consolidarse su estadía en su puesto de labores.

De igual forma, para López (2020) en su documento de trabajo IELAT titulado *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad durante la pandemia global del Covid-19*, para el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos – Universidad de Alcalá, resalta que la crisis del coronavirus ha permitido cuestionar nuestro modelo económico, en muchas ocasiones insensible respecto a los aspectos sociales y éticos adheridos al trabajo de las personas; en ese sentido, concluye que los instrumentos generales básicos, Convenios y Recomendaciones marcan un importante camino a seguir en enmarcado al trabajo digno y a la justicia social, debiendo la OIT focalizar su acción en dar respuestas e índices de tratamiento de una situación ciertamente compleja.

Por su parte, Palacios (2017) en su tesis *Derechos renunciables e irrenunciables en materia laboral en la legislación ecuatoriana*, para la Universidad Nacional de Chimborazo, en la cual tuvo como objeto el analizar jurídicamente el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, concluyendo que, los derechos de los trabajadores son irrenunciables e inalienables, por lo que la renuncia de estos derechos deviene en invalidez, incluso cuando dicha abdicación haya sido manifiesta expresamente por el trabajador. Asimismo, alega que este derecho emerge a fin de brindar seguridad jurídica al trabajador como parte vulnerable dentro de la relación asimétrica entre el empleador, entendiéndose que esta tutela se impone incluso frente al accionar del mismo trabajador.

Por otro lado, para Laínez y Marca (2020) en su tesis titulada *La vulneración de los derechos de los trabajadores en Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del covid-19, a partir del mes de marzo del 2020*, para la Universidad de Guayaquil, en el cual plantea como objetivo el determinar si las políticas emanadas durante la pandemia vulnera los derechos laborales, a lo que concluye que, la cuarentena como medida de aislamiento social obligatorio ha generado una importante afectación en el sector laboral, debido al actuar arbitrario del empleador, quienes con el fin de desprenderse de la carga laboral procedieron a despedir masivamente a aquellos trabajadores que contaban con varios años de trabajo, sin reconocerles el pago merecido por el tiempo laborado; lo cual ha provocado que los derechos de los trabajadores se vean vulnerados por el detrimento a los derechos laborales.

En ese sentido, es menester señalar las **teorías y enfoques conceptuales** respecto a las categorías y subcategorías planteadas por el investigador, en aras de brindar aporte conceptual y preciso recogido por la legislación peruana que permita el avance del presente proyecto de investigación.

En ese marco, el investigador aborda como primera categoría a los **contratos temporales**, un contrato excepcional que a diferencia de los contratos indeterminados, éstos se sustentan en el principio de causalidad, es decir,

proceden cuando la finalidad del vínculo laboral se desenvuelve en el marco de un circunscrito periodo de tiempo, como consecuencia de ciertos elementos circunstanciales o por causa de la misma naturaleza del contrato; depende del empleador la probanza de la existencia de la finalidad objetiva que dé origen a la necesidad de contratar bajo esta modalidad.

En regla general se entiende que: “La contratación atípica determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual” (Ferrero, 2019, capítulo 1, párr. 4).

Asimismo, dentro de este tipo de contrato tenemos, por un lado, al contrato por necesidad de mercado, que en la actualidad ha sido el más recurrido por los empleadores en el contexto de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Esta modalidad contractual se celebra con la finalidad de asistir al incremento de la productividad que ha surgido por la misma demanda del mercado, cuyas actividades no pueden ser atendidas satisfactoriamente por los trabajadores permanentes; a diferencia del contrato por inicio o incremento de actividad, este puede renovarse continuamente hasta un límite de cinco años.

Por otro lado, encontramos al contrato por reconversión empresarial, un contrato modal que se basa fundamentalmente en toda modificación de índole tecnológica, con una duración máxima de dos años.

Por último, y como primera subcategoría encontramos al contrato por **inicio o incremento de actividad**, considerado un tipo de contrato que se desarrolla a disposición del empleador puesto que carece de causalidad. Asimismo, para definir al contrato temporal por inicio o incremento de actividad, el investigador ha tenido presente la importancia de diferenciar entre ambos términos, considerando que el primero, según el artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), es aquel vínculo laboral que se origina con base a una nueva actividad empresarial; mientras que el segundo, se entiende que hay una ampliación en las actividades empresariales que ya existían, ambos con una duración de tres años como máximo.

Arce (2006) señala que este tipo de contrato se caracteriza por brindar protección al empleador ante la extinción del vínculo laboral, en un escenario de incertidumbre jurídica, ya que el inicio de un nuevo emprendimiento implica un gasto pecuniario; no obstante, facilita la vinculación contractual con los trabajadores precisos para la nueva actividad empresarial.

En ese contexto, al tratarse de contratos sujetos a modalidad requieren de una debida formalidad para su respectiva validez, que le permitan surgir efectos jurídicos propios de su naturaleza; de manera que, dado el caso, dos requisitos de procedencia sean observados, operaría la desnaturalización del vínculo laboral sujeto a modalidad, debiéndose considerar como contrato indeterminado.

Como segunda subcategoría, el investigador permite conocer al **principio de causalidad** en los contratos temporales, el cual actúa como garantista ante el arbitrario accionar del empleador, es decir, limita que, dentro de la relación contractual, el empleador pueda abusar de su condición en contra del empleado, al instante de establecer el vínculo laboral.

Para Gonzáles y De Lama (2010) la causalidad es el elemento esencial que conceptualiza el contenido del contrato modal, pues, no cabe la figura de un contrato de esta naturaleza sin que se encuentre motivado por la existencia fidedigna de la causa que la origina, donde la permanencia se encuentra limitada a la vigencia del mencionado contrato.

De lo anterior expuesto, se entiende que la causalidad es el factor determinante en el cual se fundan los contratos temporales, toda vez que, al ser de carácter excepcional al contrato indeterminado, requiere que la causa que da origen a la suscripción del contrato temporal sea acreditada; de manera que al no justificarse o siendo que esta haya desaparecido, no podría hablarse de contrato temporal, sino de contrato indeterminado, ya sea debido a que no se probó la causa motivo de contratación temporal, o porque se extinguió.

Asimismo, el investigador ha considerado pertinente plantear como segunda categoría al **derecho al trabajo**, aquella especialidad a la cual le

competen la regulación del vínculo contractual, promoviendo establecer igualdad entre las partes, en virtud a la asimetría que existe entre empleador y trabajador (Landa, 2014).

De hecho, el cómo se define el derecho según la doctrina y, sin duda, la historia permite determinar que el derecho al trabajo surge por la persona, como herramienta para que éste pueda desarrollarse dentro de una sociedad, contribuyendo a su dignidad humana; y no la persona por el derecho al trabajo, siendo este contraste el punto de partida para el despliegue del amparo de la dignidad humana en el ámbito laboral.

En consecuencia, el derecho al trabajo constituye aquel derecho en el cual se garantiza el respeto por la persona y su dignidad humana. Descartando, toda diferencia y acto discriminatorio dentro del ambiente laboral, entendiéndose con ello que el derecho al trabajo es un precepto que abarca ciertas condiciones de igualdad para su íntegro desarrollo.

En ese aspecto, Nava (2019) alega que, doctrinariamente se reconoce que este derecho tiene, por un lado, un aspecto genérico al hacer referencia a que toda persona tiene derecho de acceder a un empleo, para lo cual el Estado debe implementar los parámetros sociales que promuevan la creación de oportunidades laborales. Mientras que, por otro lado, conlleva a considerar que aunado al primero, el trabajador tiene derecho a conservar dicho empleo, aludiendo al principio de estabilidad laboral.

Es menester mencionar que nuestra Carta Magna describe al trabajo como un deber y un derecho que contribuye al bienestar social de la persona como fin supremo del Estado, así como a su realización; reconocido jurídicamente en su artículo 22°. En relación a ello, el Tribunal Constitucional, en el fundamento N° 18 expuesto en el Expediente N° 008-2005-AI/TC, ha definido al trabajo como la acción humana que tiene como fin producir algo que sea de utilidad, actividad en la cual se requiere aplicar la fuerza del hombre.

Para Marcenaro (2009), el trabajo como deber no viene a ser una obligación jurídica, sino más bien una necesidad de subsistencia humana que en

el ejercicio del mismo permite prevalecer los otros derechos fundamentales, relacionados con el deber moral y social del ser humano.

Asimismo, el investigador remarca que uno de los pilares principales que rige el derecho al trabajo es el principio de irrenunciabilidad, el cual se entiende como la característica esencial de los derechos laborales y constitucionales adheridos al trabajador, al encontrarse impedido de renunciar a ellos, que de hacerlo devendría en nulidad. Asimismo, este principio funge de autoprotector normativo aun contra la voluntad del mismo trabajador, proscribiendo toda posibilidad de despojo de un derecho.

Montoya (2019) define al principio de irrenunciabilidad como aquel que tiene la finalidad de impedir la renuncia del trabajador de derechos que le han sido reconocidos en virtud de salvaguardar sus intereses laborales.

En conclusión, la finalidad esencial de este principio es defender a lo que se considera la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, por ello, ante la disposición de alguno de sus derechos positivizados imperativamente, devendría en sanción de nulidad.

En ese contexto, el investigador propone como primera subcategoría a la **estabilidad laboral**, este principio se encuentra referido exclusivamente a la estadía permanente del trabajador en su puesto laboral, el cual no debe ser interrumpido sino necesariamente por razones que lo ameriten. La doctrina precisa que, este principio es un derecho que les compete a los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba que, según la ley, consta de tres meses, pudiendo ser extendido a seis meses, o un año para personal de dirección; por otro lado, se requiere que supere una jornada diaria mayor a 4 horas.

Asimismo, el Tribunal Constitucional reitera que la estabilidad laboral reafirma la protección del trabajador ante los despidos arbitrarios donde no medie una causa justa y comprobada, mediante un procedimiento laboral de despido por causas justas, evitando se vulnere aquel elemento connatural del derecho al trabajo.

Asimismo, Castillo (2007) manifiesta que, en virtud a lo señalado

anteriormente, explica que la estabilidad laboral se encuentra directamente ligada al nivel de libertad que ostenta el empleador para deshacer el vínculo laboral, las cuales se encuentran divididas de la siguiente manera: a) La estabilidad absoluta en la cual se impide al empleador de manera absoluta la facultad de disolver unilateralmente la relación laboral, sino únicamente por causales justificadas; en tanto que, b) La estabilidad relativa consiente al empleador la disolución laboral unilateral mediante el pago de una indemnización.

No obstante, ante la el arbitrario accionar del empleador de querer extinguir abruptamente el vínculo laboral, surgen dos tipos de tutela; por una parte, la tutela resarcitoria, en la cual se le paga al trabajador, según lo establecido en la ley, el monto de una remuneración y media por cada año que el trabajador haya prestado servicio; mientras que, por otra parte, la tutela restitutoria, la cual se configura con la restitución hacia su puesto de trabajo.

Por otro lado, en la segunda subcategoría, podemos encontrar que el **principio protector** del derecho al trabajo, conocido también como tuitivo, pretende disminuir aquellas desigualdades laborales, de manera que sea posible implementar condiciones que resulten en beneficio del trabajador, sin dejar de lado a la subordinación como característica del contrato laboral.

En ese supuesto, se entiende que la finalidad del derecho al trabajo radica en amparar preferentemente al trabajador dentro de la relación laboral, pues se reconoce la asimetría de ésta. Asimismo, Arbulú (2005), considera que la protección del derecho al trabajo es propia de la función intervencionista del Estado, el cual se consolida cuando las normas emitidas las facultades ejercidas por el empleador.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación empleado en la presente tesis cualitativa “Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020”, es **básico**, también conocida como teoría pura. Según Baena (2017) es aquel análisis de un problema, en el cual el objeto esencial se encuentra encaminado a adquirir conocimientos generales de los fenómenos materia de estudio, siendo por ello considerada la fuente de toda investigación.

El diseño del presente estudio corresponde a una **teoría fundamentada**, basada en la recaudación de datos, con el fin de poder construir una base conceptual para la creación de una teoría, que pueda solucionar el problema de fondo. Para Hernández y Mendoza (2018) la teoría fundamentada es un método que tiene como principal enfoque el recojo de información que permita profundizar en los orígenes de un problema y anticipar una respuesta, con la cual se busca cimentar las bases de una teoría basada en los hallazgos obtenidos.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En este apartado se abordaron dos categorías fundamentales y cuatro subcategorías que permiten comprender el desarrollo de esta investigación, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Gráfico 1: Distribución de categorías y subcategorías

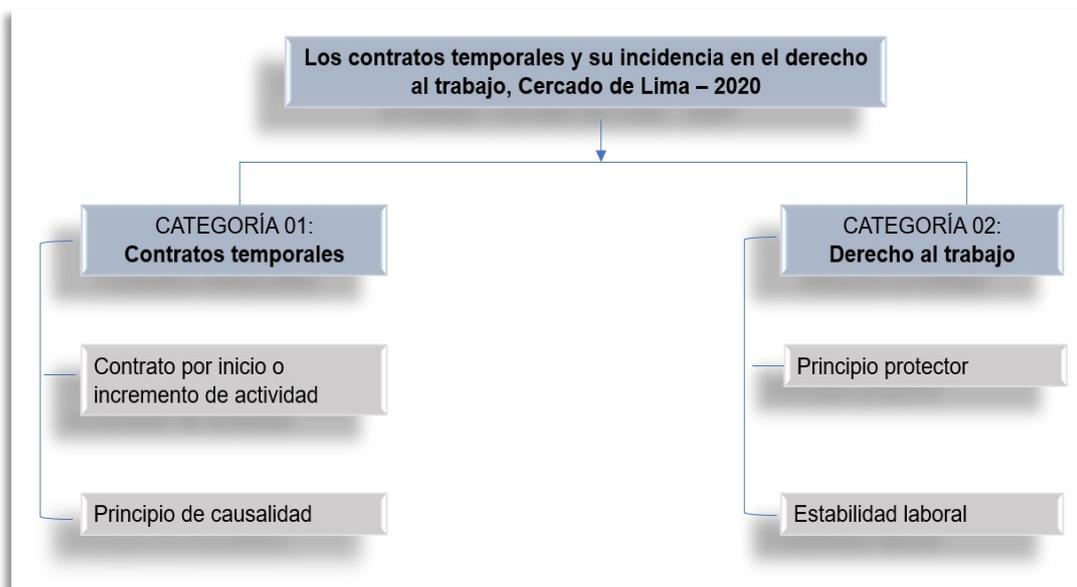


Figura 1. Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

Respecto al escenario de estudio para esta investigación fue la correspondiente al área del Cercado de Lima, conforme al espacio físico donde se aplicaron las entrevistas correspondientes, precisando que el desarrollo de estas involucra a persona altamente calificadas y con experiencia comprobada en la materia de estudio.

3.4. Participantes

En cuanto a los participantes, se optó por elegir a profesionales idóneos que aporten información necesaria y verídica para el oportuno desarrollo del presente informe. En este caso, la mayor parte de los entrevistados fueron fiscalizadores laborales, cuya experiencia se encuentra inmersa en el conocimiento del derecho laboral, debido a que sus actividades se desenvuelven en relación directa con el problema de estudio. También se escogió a abogados litigantes quienes desarrollan sus actividades laborales en el campo de la asesoría independiente, aportando, con ello, una perspectiva diferente. Son ellos quienes contribuyeron con el desarrollo de este estudio, mediante la técnica de entrevista. Entre los entrevistados tenemos a: Dr. José Luis Díaz Añazco, Dr.

Oscar Samuel Oviedo Vargas, Dr. Salomón Chanduví Vargas, Dr. Hilario Rafael Rojas Alegría, Dr. Alberto Vásquez Trauco y Dr. Daniel Orihuela Marcelo.

En ese sentido, se entiende que **caracterización de sujetos** son a aquellos individuos que proporcionan información con carácter inmediato; para tal efecto, se debe detallar: nombre y apellidos, profesión y cargo, tiempo, práctica, que tenga proporción con el fondo a investigar (Hernández y Mendoza, 2018). Siendo los mencionados personas aptas para el desarrollo del presente informe de investigación.

Tabla 1: Lista de entrevistados: Fiscalizadores laborales y Abogados litigantes.

| Nombre y Apellidos | Grado Académico | Profesión /Cargo | Institución | Años de Experiencia |
|----------------------------|--|----------------------|---------------|-------------------------------|
| Alberto Vásquez Trauco | Abogado por la Universidad Mayor de San Marcos. | Inspector de Trabajo | SUNAFIL | Más de 15 años de experiencia |
| Daniel Orihuela Marcelo | Abogado por la Universidad Federico Villareal. | Inspector de Trabajo | SUNAFIL | Más de 7 años de experiencia |
| Salomón Chanduví Vargas | Magister en Derecho Laboral por la Universidad Nacional de Piura. | Inspector de Trabajo | SUNAFIL | Más de 7 años de experiencia |
| Hilario Rafael Rojas | Magister en Derecho Laboral por la Universidad San Martín de Porres. | Inspector de Trabajo | SUNAFIL | Más de 7 años de experiencia |
| Oscar Samuel Oviedo Vargas | Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. | Abogado Litigante | Independiente | Más de 8 años de experiencia |

| | | | | |
|-----------------------|--|--------------|--|-------------------------------|
| José Luis Díaz Añazco | Abogado por la Universidad San Martín. | Asesor Legal | Procuraduría de la Marina de Guerra del Perú/ Asesor Laboral externo de Eximport Distribuidores del Perú S.A. | Más de 10 años de experiencia |
|-----------------------|--|--------------|--|-------------------------------|

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mediante las técnicas y recolección de datos se recabaron los enfoques variados de los colaboradores, los cuales fueron examinados, de modo que, se obtuvo respuesta a las interrogantes. Para los investigadores Sampieri, Fernández y Baptista (2016), recolectar datos conlleva a la búsqueda de información pertinente sobre las variables abordadas, donde los instrumentos de recolección de datos serán los que otorguen conocimiento a la investigación.

El presente informe se encuentra apoyado en las sucesivas técnicas de **entrevista**, instrumento por el cual se obtiene información directa como respuesta a los problemas planteados. Esta es una característica que se maneja para la recaudación de datos en una investigación cualitativa, donde se valoró lo mencionado por abogados laboristas y inspectores laborales conocedores del tema que se investiga. En esa misma línea, Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que las entrevistas son una tertulia para hablar y abordar una información específica, en donde intervienen el entrevistador y el entrevistado. Conjuntamente con ello, se aplicó la **técnica de análisis documental**, instrumento orientado a analizar el cúmulo del conocimiento documental obtenido del tema investigado (Olvera, 2015).

La entrevista ejecuta interrogantes de forma adecuada, sistemática y clara con relación a su finalidad, de modo que permita al interrogado expresar sus opiniones de manera libre y conseguir los resultados pertinentes.

Asimismo, para llevar a cabo dicho instrumento, se elaboró previamente la **guía de entrevista**, integradas con preguntas que tienen como finalidad hallar respuestas a nuestro problema de investigación; y la **guía de análisis documental**, investigaciones que contienen información pertinente, la cual se obtuvo luego de haber ejecutado la búsqueda de datos; de modo que, al ordenar dicha información resultó simple conectar lo hallado con los objetivos que se investigan.

Al respecto, la validación de los instrumentos de recolección de datos estuvo a cargo de Abogados especialistas de la Facultad Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, quienes desempeñan labores como Docentes de la sede de Lima Norte; tales como: Dr. Carlos Alberto Urteaga Regal, aprobando el instrumento con un porcentaje de 90%; Dr. Luca Aceto, con 90% de aprobación; Dra. Felipa Elvira Muñoz Ccuro, con 90% de aprobación; cuyo promedio de aceptación de los instrumentos de recolección de datos resultó en un total de 90%.

3.6. Procedimiento

Para el desarrollo del análisis de esta investigación, se procedió a detallar principalmente la realidad problemática, para posteriormente proceder con recabar investigaciones previas, cuya información sea relevante al tema que se investiga. Asimismo, los objetivos fueron consolidados en bases teóricas que definen a profundidad la esencia de estos; también el análisis de las técnicas utilizadas para lograr obtener los datos requeridos, a través de sus instrumentos respectivos.

En ese sentido, se consideraron todas las entrevistas e investigaciones pertinentes, acogidas con la finalidad de lograr los objetivos planteados.

3.7. Rigor científico

Por su parte, el rigor científico se basó en la reconstrucción teórica, consiste en ejecutar una labor de calidad, bajo los parámetros metodológicos durante la investigación (Hernández y Mendoza, 2018); considerando que este estudio es de enfoque cualitativo.

Asimismo, se sustentó en la validación de los instrumentos, que aportaron exactitud en la información obtenida, para lo cual resultó necesario la respectiva autorización de los concedores del Derecho Laboral, que previamente han tenido acceso a la pauta de entrevista y estudio documental.

3.8. Método de análisis de la información

Para esta investigación el autor ha empleado, por un lado, el método analítico, con el cual se logrará un estudio exhaustivo de la realidad problemática, a fin de comprender e interpretar las variables y categorizaciones; por otra parte, el análisis será sintético, puesto que describe la totalidad de lo que se ha obtenido por medio de supuestos y argumentos desarrollados a lo extenso de la investigación a través de un proceso de razón. “El análisis consiste en describir información y desarrollar temas (...), comprende a las personas, procesos, eventos y sus contextos” (Sampieri, Fernández y Baptista 2016, p. 12). En otras palabras, el autor explica que la síntesis es una forma mental que tiene por objetivo dar a conocer a cabalidad la esencia de lo que se investiga.

En consecuencia, para la elaboración de este estudio se establecieron las siguientes categorías: Los contratos temporales y el derecho al trabajo.

3.9. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló dentro del marco de las disposiciones legales y normativas, considerando las prácticas morales, éticas y sociales, habiéndolo elaborado con honestidad y transparencia, a fin de no causar perjuicio a los colaboradores ni a terceros. En ese contexto, el autor precisa que la presente investigación se encuentra elaborado dentro del marco de la Normas APA, 7ma. edición, del año 2019; ello respecto a los datos que son fuente de información, las cuales fueron debidamente citadas; así como de la Guía de Productos de Investigación aprobado por el Vicerrectorado de Investigación de la misma institución.

Asimismo, se previó respetar los derechos de autor en aplicación a lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre Derecho de Autor; habiendo recurrido a las fuentes directas, citadas con sus correspondientes

referencias bibliográficas, las cuales fueron evaluadas a través del software Turnitin, a fin de corroborar que la información sea de autoría del investigador.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte del trabajo, el investigador procede a exponer los resultados obtenidos del estudio de los instrumentos de recopilación de datos, es decir, de la guía de entrevista y la guía de análisis documental. En ese sentido, los resultados obtenidos a partir de la información acogida en la **guía de entrevista**, son los que se detallan a continuación.

Aludiendo al objetivo general: Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, donde la **primera pregunta** se formuló de la siguiente manera: ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

Los entrevistados; Orihuela (2021), Vásquez (2021), Chanduví (2021), Rojas (2021) y Oviedo (2021), acertaron en la similitud de sus respuestas al mencionar que la incertidumbre de la coyuntura sanitaria fue la causa principal de la inestabilidad laboral en los trabajadores bajo contrato temporal, siendo esta modalidad contractual un modo de protegerse ante situaciones de gran magnitud, que conllevó a una inseguridad económica; por lo que, contratar a plazo determinado es una modalidad que va cada día en aumento, destinado a evitar más pérdidas económicas en el sector empresarial. No obstante, Díaz (2021), evidencia también la otra cara de la moneda al manifestar que, durante la emergencia sanitaria las empresas resolvieron dar por concluido los contratos a la fecha de su vencimiento sin volverlos a contratar, incrementando con ello el desempleo en nuestro país; lo cual resultó perjudicial, puesto que, en muchos casos los trabajadores fueron liquidados descontándosele los meses que, por disposición del gobierno central, fueron decretados en estado de inmovilización social obligatoria.

De los resultados expuestos de la primera pregunta, se observa que, los entrevistados afirman de forma unánime que, en situaciones de inestabilidad económica se prefiere contratar bajo la modalidad de plazo determinado, toda vez que facilita la reducción de personal ante este tipo de situaciones, sin repercusión legal.

Respecto a la **segunda pregunta** del objetivo general; ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?, los entrevistados; Orihuela (2021) y Vásquez (2021), alegaron que las empresas no respetaban el derecho al trabajo, ya que éstas amparaban como pretexto la emergencia sanitaria para disminuir los beneficios de sus trabajadores; asimismo, se advirtió que los contratos modales podrían finalizar sin opción a ser renovados, lo cual significó un incremento en el índice del desempleo, que afectaría aún más a la economía del país. Sin embargo, Chanduví (2021) y Oviedo (2021), señaló que las empresas sí respetan los derechos de sus trabajadores, toda vez que, recurren a un tipo de contrato amparado en la ley; no obstante, remarcan que han sido las mismas circunstancias surgidas a causa de la pandemia lo que ha generado una crisis económica directamente perjudicial tanto a las empresas, como a los trabajadores. Por su parte, Rojas (2021) y Díaz (2021), manifestó que, debido a la inestabilidad generada por la emergencia sanitaria en diferentes actividades económicas, las empresas se vieron obligadas a tomar medidas drásticas, a fin de mantenerse en el mercado; tal es el caso de la suspensión perfecta de labores. Determinar si dichos contratos respetaban o no el derecho al trabajo resulta difícil, por cuánto se tendría que revisar cada caso en concreto.

De los resultados expuestos de la segunda pregunta, se tiene que, 2 de 6 entrevistados, consideran que las empresas no respetaron los derechos laborales, debido que, vieron del desmedro económico de los trabajadores una oportunidad de aprovechamiento legal. En contraste a ello, 2 de 6, manifestaron que, las empresas sí respetaron los derechos laborales, puesto que los contratos temporales se encuentran amparados en la ley, lo cual brinda seguridad jurídica a los trabajadores; por último, 2 de cada 6 de los entrevistados, alegan que fue la emergencia sanitaria la que obligó al empleador a responder drásticamente ante la crisis económica generada, de modo que pudieron mantenerse dentro del mercado comercial y no romper el vínculo laboral con los trabajadores.

En ese contexto, respecto a la **tercera pregunta** del objetivo general; ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la

emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?, los entrevistados; Orihuela (2021), Vásquez (2021), Chanduví (2021), Rojas (2021), Oviedo (2021) y Díaz (2021), afirmaron de manera unánime que, efectivamente la emergencia sanitaria tomó un rol importante no sólo afectando la salud de la población, sino también en cuanto al desarrollo de las actividades económicas, incrementando la tasa de desempleo a nivel nacional y en todos los sectores económicos. Precisaron también que, la pandemia los derivó a un estado de vulnerabilidad económica, viéndose, en algunos casos, incapaces de solventarse económicamente.

Por lo expuesto es de observarse que, de las respuestas obtenidas, 6 de cada 6 entrevistados, afirman que la pandemia y el estado de emergencia sanitaria ha sido la causa principal de despidos tanto individuales, como masivos, motivo por el cual el índice de desempleo se ha visto incrementada, así como de las no renovaciones laborales, debido a que se dictaron medidas de confinamiento obligatorio que paralizaron la actividad comercial empresarial del sector privado.

Por otro lado, en cuanto al **primer objetivo específico** respecto a: explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, cuya **cuarta pregunta** resultó de la siguiente manera: Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador ¿Cree usted que los empleadores fundamentan la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?, los entrevistados; Orihuela (2021), Vásquez (2021), Díaz (2021), Rojas (2021) y Chanduví (2021), brindaron un tipo de respuesta similar al afirmar que, las empresas no fundamentaban el motivo por el cual se suscriben este tipo de contrato; sino que, actuando de mala fe recurren a este, con el fin de encubrir la naturaleza indeterminada del trabajador, por lo que, no sólo debe expresar el motivo por el cual se extiende el contrato modal, sino también sustentarlo; bajo ese mismo criterio, Sarmiento (2021) y Oviedo (2021), alegan que si bien las empresas enuncian que el contrato a suscribir es de naturaleza temporal, resulta insuficiente pues no se sustenta con documentación que pruebe tal condición; por ello, consideran que las empresas recurren a los

contratos temporales como una modalidad de escapar de la totalidad de obligaciones que deben asumir en favor del trabajador; relación que muchas veces resulta desnaturalizada debido a la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

De lo recopilado se extrae que, si bien las empresas se encuentran en la obligación de sustentar lo mencionado en los contratos temporales, lo cierto es que, es la misma normativa la que faculta al empleador el no registrar la copia del contrato temporal suscrito con el trabajador, por lo que al no poner en conocimiento dicho vínculo, hay pocas probabilidades de una inspección posterior.

En cuanto a la **quinta pregunta del objetivo específico 1**; ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de pandemia? Los entrevistados; Orihuela (2021), Vásquez (2021), Chanduví (2021) y Rojas (2021), mencionaron que si bien es cierto que, el Estado positiviza la protección a los derechos laborales, entre ellos el derecho a la estabilidad laboral, también es cierto que, durante el aislamiento social obligatorio no se ha visto reflejado la aplicación de la normativa en cuanto al beneficio de los derechos de los trabajadores; puesto que su principal enfoque fue controlar la crisis sanitaria que afrontaba el país, dejando en un segundo plano las consecuencias laborales que padecían los trabajadores. Por otra parte, Oviedo (2021), alega que el Estado siempre ha procurado garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, sin embargo en la práctica no existe suficiente fuerza fiscalizadora que permita hacer efectiva dicha protección; mientras que Díaz (2021) menciona que, la protección ofrecida por el Estado ha sido desigual, siendo mayormente beneficiados los trabajadores del sector público, a quienes se les ha protegido mediante leyes específicas para la conversión de los trabajadores temporales a indeterminados.

De lo manifestado por los entrevistados, se pudo analizar que, hay una distinción de beneficios en cuanto al sector público a diferencia del sector privado, entendiéndose que el Estado puede influir directamente mediante leyes en la estabilidad de los trabajadores temporales públicos, a diferencia de los trabajadores del sector privado.

En ese sentido, respecto a la **sexta pregunta** del **objetivo específico 1**; En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato laboral? los entrevistados; Orihuela (2021), Vásquez (2021), Chanduví (2021), Rojas (2021), Díaz (2021) y Oviedo (2021), señalan que existe una serie de derechos laborales que resultan afectados ante el incumplimiento de un contrato laboral temporal, mencionando principalmente a la estabilidad laboral, la estabilidad económica, la seguridad laboral, el derecho al trabajo y el derecho a una remuneración justa.

De lo mencionado se puede destacar que, desde la perspectiva de los concedores del derecho laboral, el incumplimiento de un contrato laboral a plazo determinado conlleva a la vulneración a una serie de derechos que no se encuentran positivizados, pero que son inherentes a la persona dentro de un ámbito laboral.

No obstante, en relación al **segundo objetivo específico** respecto a: Explicar de qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, cuya **séptima pregunta** fue, Según su criterio ¿Cree usted que, el que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué? los entrevistados; Orihuela (2021), Vásquez (2021), Chanduví (2021), Rojas (2021) y Díaz (2021), sostuvieron que efectivamente el principio protector se vio afectado, toda vez que, dicha institución es la entidad encargada de realizar la fiscalización posterior a la inscripción de los contratos temporales registrados, debiendo realizar con ello un contraste de los que se especifica con lo que se inspecciona. Por su parte, Oviedo (2021), menciona que, el no inscribir el contrato temporal ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, no afecta dicho principio, puesto que el ente tiene la facultad inspectiva una vez recibida cualquier denuncia por parte del trabajador, de existir una posible violación de derecho al trabajo, asimismo el registro de contrato no garantiza que el empleador no se encuentre encubriendo una relación laboral indeterminada.

De lo mencionado, se destaca la función inspectiva de la Autoridad

Administrativa de trabajo, la cual interviene no solo de oficio, sino también ante la puesta de conocimiento de una denuncia laboral; no obstante, el registro de dichos contratos ante la autoridad competente brinda seguridad jurídico sociolaboral a los trabajadores.

Respecto a la **octava pregunta del objetivo específico 2**; ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos a plazo fijo? los entrevistados, Orihuela (2021), Vásquez (2021), Chanduví (2021), Rojas (2021) sostuvieron que sí se respeta el contrato laboral, mientras que este cumpla con los requisitos legales para su validez. Por su parte Díaz (2021), alega que, últimamente los contratos a plazo fijo están siendo mancillados, debido a que algunos empleadores utilizan este tipo de contratos para desvincularse laboralmente del trabajador, pudiendo poner fin al contrato, sólo al vencimiento de este. Asimismo, Oviedo (2021), menciona que, se pierde el respeto por los derechos fundamentales del trabajador cuando el contrato suscrito sea un modo de ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral por la actuación fraudulenta del empleador.

De lo expuesto, se aprecia que, los preguntados dan a entender que, suscribir un contrato temporal no desmedra los derechos laborales de los trabajadores, mucho menos actúa bajo la falta de respeto de los mismo, sino que dicha falta se podría configurar cuando la suscripción del contrato sea para encubrir las intenciones poco éticas del empleador.

Por último, en cuanto a la **novena pregunta del objetivo específico 2**; ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país? Los entrevistados; Orihuela (2021), Vásquez (2021), Chanduví (2021), Rojas (2021) y Oviedo (2021), alegaron que el Ministerio de Trabajo, como ente promotor y fiscalizador de trabajo, debe intensificar las fiscalizaciones presenciales, empleando medidas especiales para que los trabajadores puedan seguir laborando, así como mecanismos expeditos de acción ante denuncias realizadas por los trabajadores; Asimismo, Díaz (2021), mencionó que el Ministerio de Trabajo debería preocuparse por revisar de oficio y no de parte los contratos temporales y castigar severamente en caso de hallar simulaciones

contractuales.

De lo mencionado se puede corroborar que, los entrevistados se encuentran de acuerdo en que es el Ministerio de Trabajo, quien debe actuar mediante estrategias de protección, en defensa de los trabajadores, sin necesidad que medie una denuncia laboral.

Respecto al instrumento **guía de análisis documental**, se obtuvo los siguientes resultados:

En cuanto al **objetivo general**; determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima, 2020. Se usaron tres documentos.

Al respecto, en el artículo *Emergencia y Constitución en Argentina y el COVID-19* por GNECCO (2021) se halló que, el haber impuesto medidas de confinamiento, en sus distintas modalidades, significó la afectación notoria del trabajo. Se redujo los salarios en dos tercios de los países como consecuencia de la emergencia, cuyos efectos se vieron reflejados en las remuneraciones a mujeres, y a aquellos trabajadores que percibían sueldos más bajos. Sin duda, las restricciones aplicadas al comercio a fin de prevenir la expansión del COVID-19 ocasionó que, durante la cuarentena, un aproximado de 15 millones de trabajadores perdieran sus puestos de trabajo, sumándose con los que ya se encontraban desempleados.

Del artículo *Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia* de Cavas (2020) se halló que, durante la propagación de la pandemia gran parte de las empresas eligieron extinguir contratos laborales, sean estos indefinidos o temporales, como consecuencia de un dificultoso escenario económico y social; no obstante, se previeron medidas con las cuales se evite el rompimiento del vínculo laboral, de modo que no existió justificación para la extinción de los contratos ni de despidos.

Asimismo, del artículo *La pandemia de COVID-19 y su reflejo sobre las relaciones sociales: caminos hacia la eficacia de los derechos humanos de los*

trabajadores de De Aboim (2020), se halló que, las relaciones laborales se vieron afectadas debido al aislamiento social a raíz de la pandemia, esta medida permitió sacar a flote las opciones recomendadas por el Organización Internacional del Trabajo - OIT, muchos de los cuales requirieron del uso de la tecnología, como lo fue el teletrabajo, por ejemplo; sin embargo, la pandemia no justificó las restricciones de los derechos fundamentales propias del trabajo, debiendo haberse respetado los derechos fundamentales adheridos a este, como anticipación de un diálogo social eficaz entre el empleador y trabajador. Ello se vio reflejado en la evolución de la legislación de Brasil la cual se amplió en mérito al nivel de desempleo y pobreza ocasionados como consecuencia de la pandemia.

Del artículo *La incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo* de De Las Casas (2011) se halló, el uso de los contratos temporales no necesariamente fueron empleados correctamente; es decir, no precisamente se incurrió en una contratación temporal porque exista una evento excepcional que impulse a la empresa a contratar bajo modalidad, sino que, a pesar de que la norma pueda plantear lo contrario, las empresas privadas pretenden evadir el contratar a trabajadores bajo la modalidad indeterminada, con el fin de evitar sanciones o cuestionamientos cuando se pretenda romper el vínculo con el trabajador.

De lo examinado por medio de este instrumento, respecto al objetivo general, se halló que las medidas de confinamiento habían sido la causa principal por la cual se había incrementado la inestabilidad económica, lo cual permitió al empleador justificar el rompimiento del vínculo laboral con sus trabajadores, debido a que dicha crisis fue configurada como fuerza mayor para dar fin a los contratos laborales; asimismo, incrementó el uso excesivo de contratos sujetos a modalidad por parte del empleador, siendo utilizados de incorrectamente, muchas veces para evasión legal.

Por su parte el **primer objetivo específico**; explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales, afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima, 2020.

Del artículo *Perú: La estabilidad en el empleo en el contexto de la pandemia* de Saco (2020) se halló que, el aislamiento social obligatorio dictado como medida restrictiva, conllevó a que las actividades destinadas a los bienes y servicios consideradas como no esenciales no puedan desarrollarse, lo cual afectó la economía y permanencia de la empresa. En ese sentido, la crisis económica fue lo que desencadenó que, en algunos casos, la empresa privada opte por terminar el contrato laboral por fuerza mayor.

De acuerdo al *Código Sustantivo del Trabajo 2011 de Colombia*, se halló que, en el artículo 48° de la legislación colombiana, los empleadores se encuentran en la obligación de constar por escrito la suscripción de los contratos a término fijo, cuya duración no puede ser inferior a un año, ni mayor a tres años; no obstante, faculta a los empleadores a renovarlos de manera indefinida. Del mismo modo, el apartado en mención prescribe que los contratos a término fijo en los cuales no se especifique la naturaleza de la labor contratada ni la duración del mismo, se entenderá como contratos a término indefinido; puesto que, la inobservancia de determinados presupuestos del contrato temporal devenía en la desnaturalización.

Respecto al artículo *¿La mera indicación de la causa objetiva vulnera el derecho al trabajo? Exigencias del Principio de Causalidad en la contratación laboral a plazo fijo a propósito del voto mayoritario recaído en el Exp. N° 02766-2010-PA/TC*, de Torres (2011) se halló que, el voto en discordia de uno de los magistrados del Tribunal Constitucional, pone en análisis la contratación a plazo fijo, manifestando que no es suficiente con que el empleador indique las causas expresas que dan mérito a dicha contratación, sino que el empleador tiene el deber explicar y detallar las circunstancias que dan origen a la celebración de este tipo de contrato, debiendo existir necesariamente una situación extraordinaria que la justifique; en efecto, el empleador debe constar por escrito de manera expresa en qué consiste la nueva actividad a emprender, su duración y las causas objetivas determinantes de esta. Asimismo, el Principio de Causalidad insta al empleador a fundamentar por qué considera que la nueva actividad motiva a que el trabajador sea contratado bajo esta modalidad; por lo que, al no existir causa justa se estaría vulnerando la estabilidad laboral en el empleo del

trabajador.

Por último, sobre el artículo *Los contratos temporales: exposición y crítica* de Pasco (2012) se halló que, en principio el contrato temporal tuvo que ser necesariamente causado, fundado en una necesidad efímera. No se admitió la suscripción de esta modalidad contractual si ésta incurrió en incausada, debido a que no cumplía con alguno de los requerimientos que establecía la ley o, simplemente no provenía de la voluntad de ambas partes. Con anterioridad a los años 70's, el empleador podía romper el vínculo contractual con el trabajador sin motivar causa alguna, de la misma manera actuaba cuando se contrataba a plazo fijo; sin embargo, dichas condiciones fueron cambiando con el implemento de la estabilidad laboral que permitió adherir la motivación de una causa justa.

De lo analizado por medio de este instrumento, respecto al objetivo específico 1, se encontró que, la causalidad que exigía la ley al momento de suscribir un contrato sujeto a modalidad, no resultaba suficiente con su sola indicación, pues esta situación ha permitido que el empleador exagere en el uso de estos; por tanto, la inobservancia de este principio, por el incumplimiento de los requerimientos que expresaba la ley perjudicaba el principio de estabilidad laboral que debía primar al momento de suscribir un contrato laboral.

Como **segundo objetivo específico**, Explicar de qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima, 2020.

Respecto al artículo *El principio de razonabilidad. Los límites a las potestades del empleador en el derecho del trabajo chileno* por Irureta (2020), se halló que, para la legislación chilena, en el derecho al trabajo la razonabilidad se dispone como una técnica argumentativa idónea que permitió corregir los excesos de los contratos, calificar la verosimilitud de las pretensiones, limitar los requisitos irracionales, separar lo real de la ficción, restringir las facultades indiscriminadas o impedir el abuso de derecho. Asimismo, se ha podido concluir que en determinadas pretensiones han existido un vínculo laboral que en apariencia corresponde a un contrato de duración indefinida disfrazado de una

figura contractual de obra o faena; resultando importante la aplicación de dicho principio para distinguir lo coherente de lo contradictorio, siendo tarea de los Jueces chilenos, así como de las partes determinar el significado aplicable a la cláusula dentro de un marco de razonabilidad; dicha determinación obliga a especificar en cada caso concreto la naturaleza de un determinado vínculo.

Del artículo *La importancia de los registros administrativos laborales: algunos apuntes sobre el impacto del Decreto Legislativo N° 1246 en la labor de la Administración del Trabajo* de De Lama (2019) se halló que, en principio los registros administrativos fueron las fuentes principales de las cuales provenían las estadísticas laborales de manera sistemática propias de la actuación administrativa, que tenían como fin viabilizar la administración y fiscalización, comprobar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas. En ese sentido, la derogación de ciertas obligaciones que el empleador tenía que cumplir ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, como el dejar sin efecto la obligación de presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo los contratos sujetos a modalidad, impactó negativamente en el campo del desarrollo y de los planes de fiscalización laboral. Este accionar contribuyó a que predomine la posibilidad de suscribir de manera excesiva contratos sujetos a modalidad, dejando expuesto la continuidad laboral de los trabajadores, y como consecuencia vulnerando el derecho al trabajo.

Respecto al artículo *Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo* de Aranguren (2010), se halló que, la inspección laboral que desarrolla el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS), constituye una herramienta importante en el marco de la justicia social, que facilita la verificación del cumplimiento de la normativa laboral, más allá de las apariencias, la simulación o el fraude, de modo que las autoridades de trabajo venezolanas brindaban asesoría tanto a los patronos como a los trabajadores, ejerciendo para ello una acción preventiva a la violación de la normativa. La función de asesoramiento inclusive es parte de la formación de los trabajadores, formando parte de la capacitación y adiestramiento que el patrón debe ofertar de manera obligatoria.

Del artículo *Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo* de Arbulú (2005) se halló que, las fiscalizaciones laborales permitían conocer la concordancia de la documentación y la formalidad expresada en los contratos laborales con lo que verdaderamente surgía de la realidad fáctica proporcionada de los hechos; de modo que, de la expresión del carácter tuitivo del Derecho Laboral y del principio de primacía de la realidad, las fiscalizaciones tenían como fin evitar situaciones de fraude y simulación que permitían evadir la aplicación de garantías de las garantías de las normas del derecho laboral.

De lo evaluado por medio de este instrumento, respecto al objetivo específico 2, se halló que, los registros administrativos facilitaban el control de los contratos modales que se inscribían ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de modo que le permitía corroborar de oficio y dar seguimiento al cumplimiento de las normas socio laborales en la relación contractual en función del principio tuitivo o protector del derecho laboral.

Posteriormente se continuará exponiendo la **discusión** correspondiente a partir de los resultados obtenidos de la Guía de entrevistas, Guía de análisis documental y con las conclusiones de investigaciones previas vinculadas al presente estudio.

Respecto al **objetivo general**: Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima, 2020.

Como supuesto jurídico general se planteó que, los contratos temporales incidían negativamente en el derecho al trabajo, toda vez que, el incumplimiento de dichos contratos había generado despidos masivos y no renovaciones como consecuencia de la emergencia sanitaria, a causa del COVID-19, lo cual vulneraba el derecho al trabajo.

Al respecto, de los resultados encontrados en el instrumento de guía de entrevista se halló que, la mayoría de los entrevistados, Sarmiento (2021), Orihuela (2021), Vásquez (2021), y Rojas (2021), concertaron de forma unánime

que, los contratos temporales incidían negativamente en el derecho al trabajo, debido a la inestabilidad generada por su naturaleza temporal; lo cual, aunado al desmedro económico generado por las medidas de restricción emitidas durante la pandemia, fueron visto como una oportunidad de aprovechamiento por parte de las empresas para incurrir en despidos y no renovaciones de contrato, evidenciando un claro desinterés por el respeto de los derechos laborales. Ello fue el resultado de lo que ya se había previsto en el antecedente nacional de Arce (2016), cuando en su investigación *Relación entre los resultados de la evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: Estudio en una empresa de servicios*, refirió que, las contrataciones a tiempo determinado desprendían a una sensación de desprotección e incertidumbre general, que termina recién cuando se demostraba la estabilidad laboral.

No obstante, contrario a lo que señalaron los entrevistados al inicio de la discusión, se halló que dos de ellos, Chanduví (2021) y Oviedo (2021), difirieron al mencionar que, el que las empresas privadas hayan incurrido en la suscripción de contratos temporales, no quiso decir que éstas no respeten los derechos laborales, puesto que, estos se encuentran amparados en la ley vigente; sino que el menoscabo habría surgido a causa de las medidas de restricción que generaron detrimento económico en el sector privado. Sin embargo, esta premisa no resultó suficiente argumento para validar el incremento del uso de los contratos temporales, más aún cuando la contratación temporal es una excepción al contrato indeterminado; lo cual refuerza lo acogido por Gonzáles y De Lama (2010), cuando manifestaron que, la figura de un contrato temporal no sería viable sin que este se encuentre motivado por la existencia fidedigna de la causa que la origina, aludiendo al principio de causalidad; por lo que, lo mencionado difiere con lo expuesto por Nava (2019), cuando infirió que, el derecho al trabajo no sólo emana el derecho de acceder a un puesto laboral, sino que como aspecto genérico involucra también al derecho de permanecer en dicho empleo, aludiendo al principio de estabilidad.

Bajo ese mismo criterio, lo mencionado guarda amplia relación con el antecedente internacional de Laínez y Marca (2020), cuando en su investigación *La vulneración de los derechos de los trabajadores en Ecuador, por las nuevas*

normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y la legislatura con ocasión de la pandemia del covid-19, a partir del mes de marzo del 2020, refirieron que el accionar del empleador fue arbitrario por despedir masivamente, durante la pandemia, a trabajadores que contaban con años en su puesto de labores, sin haberles reconocido el pago correspondiente por los servicios prestados, excusándose en la crisis económica; lo cual, según Díaz (2021), evidencia la otra cara de la moneda, donde los empleadores pretendieron justificar su accionar amparándose en la crisis económica, para que dieran fin a los contratos temporales o que estos no sean renovados, contribuyendo aún más a la tasa de desempleo.

En virtud a la guía de análisis documental, al igual que en las entrevistas, se encontró que la contratación temporal durante la emergencia sanitaria ha significado una afectación notoria del derecho al trabajo, tal como lo expresa Cavas (2020) en su artículo *Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia*, donde señaló que, durante la pandemia la mayoría de las empresas optaron por extinguir el vínculo laboral, sean estos indefinidos o temporales, pese a las medidas emanadas para mitigar la crisis y conservar dicho vínculo, proceder que criticó De Aboim (2020) en su artículo *La pandemia de COVID-19 y su reflejo sobre las relaciones sociales: caminos hacia la eficacia de los derechos humanos de los trabajadores*, cuando manifestó que, la pandemia no fue motivo para que los derechos laborales se vean restringidos, sino que debió emplearse un anticipado diálogo entre empleador y trabajador que permitiera hallar un consenso, lo cual no fue tomado en cuenta; lo que corrobora lo mencionado por Sarmiento (2021), Orihuela (2021), Vásquez (2021), y Rojas (2021) al inicio de la discusión.

Ello coincidió también con lo expresado por De Las Casas (2011), quien en su artículo *La incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo*, indicaba que, los contratos temporales no sólo eran motivados por la excepcionalidad de una situación que impulse contratar bajo esta modalidad, sino que su incorrecta aplicación permitió al empleador evadir el contratar bajo la modalidad indeterminada, con el fin de evitar sanciones cuando se pretenda

romper el vínculo laboral; lo cual, según la mayoría de los entrevistados, es un modo de protección ante eventos que acarrearán inestabilidad económica.

En consecuencia, de los resultados obtenidos se pudo afirmar que, el derecho laboral se ha visto menoscabado debido al incremento del uso de los contratos temporales, generado por su incorrecta aplicación, pese a que estos son excepcionales a la contratación indeterminada y que se encuentran fundados en una causa objetiva; por lo que, de lo evaluado de la mayoría de las entrevistas y de los documentos evaluados, se cumplió con el supuesto jurídico general.

Respecto al **primer objetivo específico**: explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima, 2020.

Como primer supuesto jurídico se planteó que, la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afectaban considerablemente la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, toda vez que, al no fundamentarse expresamente la causa por la cual se suscribe un contrato modal, se estaría perjudicando al principio de continuidad del trabajador; más aún si los contratos modales son exclusivamente excepcionales para aquellas actividades que se desarrollan por un tiempo determinado, de lo contrario, corresponde al empleador contratar de manera indefinida.

Respecto al instrumento de guía de entrevista se encontró que, de la mayoría de los entrevistados, Orihuela (2021), Vásquez (2021), Díaz (2021), Rojas (2021) y Chanduví (2021), concordaron también que, el principio de causalidad se veía afectado, debido a que, los empleadores actuaron de mala fe al no motivar de manera fehaciente la causa que daba origen al contrato temporal, con el fin de encubrir la naturaleza indeterminada de los servicios que prestaban los trabajadores sujetos a esta. Por ello, resultó importante entender lo acogido por Ferrero (2019), cuando al referirse a los contratos temporales decía que, en la celebración de un contrato sujeto a modalidad necesariamente debió preverse la existencia de la causa objetiva que justifique tal contratación;

puesto que, concordando con lo manifestado por el entrevistado Oviedo (2021), la sola expresión de la causa no resultaba suficiente para dicha suscripción.

Ello, tiene gran similitud con lo mencionado en el antecedente nacional de Huanayque (2017) cuando este refería que, la extinción unilateral del vínculo provino como resultado de las malas prácticas aplicadas por los empleadores, lo cual vulneró la estabilidad laboral de los trabajadores, siendo de responsabilidad del Tribunal Constitucional hacer efectiva la defensa del principio de continuidad. Por ello, en la investigación internacional de López (2020), se enfatizó que, era importante cuestionar nuestro modelo económico que resultó ser insensible ante aspectos sociales y éticos; de modo que, al ser un país que ratifica los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, debe encaminar el resultado de sus leyes enmarcándose en la justicia social que esboza dicha autoridad.

Asimismo, de la guía de análisis documental se encontró que, lo expuesto resultaba similar con lo referido en la investigación *¿La mera indicación de la causa objetiva vulnera el derecho al trabajo? Exigencias del Principio de Causalidad en la contratación laboral a plazo fijo a propósito del voto mayoritario recaído en el Exp. N° 02766-2010-PA/TC*, donde Torres (2011) asintió que, en efecto, si el contrato temporal no se encontraba justificado por la existencia de un evento efímero que amerite el inicio del mismo, entonces, la sola expresión de las causas objetivas implicaba la intrascendencia de un contrato sujeto a modalidad, debiendo aplicarse uno de naturaleza indeterminada; de lo contrario, se estaría vulnerando la estabilidad laboral del trabajador. Lo cual afirma lo aludido por los entrevistados cuando mencionaban que carece de credibilidad la expresión de las causas objetivas en el contrato temporal, sin que estas sean suficientemente motivadas por el empleador; por lo que conforme lo expresaba Castillo (2017), la estabilidad laboral juega un papel muy importante dentro del marco de la relación laboral, toda vez que limita al empleador a que lo disuelva unilateralmente.

No obstante, desde otra perspectiva, Saco (2020) en su estudio *Perú: La estabilidad en el empleo en el contexto de la pandemia*, refirió que, fue el efecto negativo de las medidas de restricción, lo que generó la crisis económica en el

sector de actividades no esenciales, por lo que, por fuerza mayor los empleadores se vieron obligados a dar fin al vínculo laboral, al haber perdido solvencia económica; sin embargo, la permanencia laboral también se encuentra referida al tiempo que dura el contrato laboral; en ese sentido, el Código Sustantivo del Trabajo (2011) de Colombia, a diferencia de la legislación peruana, es claro en especificar que el plazo mínimo de un contrato a término fijo es de un (01) año, por lo que cualquier relación laboral que cumpla con ello, se entenderá como indeterminado, pudiendo aplicarse la desnaturalización contractual como consecuencia de tal incumplimiento.

Respecto a los resultados hallados, se pudo afirmar que, la carencia de probanza en los contratos temporales influye en el desarrollo del mismo, incidiendo en la estabilidad laboral de los trabajadores; por lo que, según la mayoría de entrevistados y de documentos evaluados, se cumplió el primer supuesto jurídico específico.

En cuanto al **segundo objetivo específico**: Explicar de qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Como segundo supuesto jurídico se planteó que, la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta perniciosamente al principio protector, puesto que al no ponerlo en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta no podrá supervisar la validez del contrato modal, a fin de resguardar la equidad en la relación laboral que de por sí es asimétrica; por lo que resulta dificultoso velar por un contrato que se encuentre acorde a la realidad de las actividades que realiza el trabajador, como consecuencia del desconocimiento.

Respecto al instrumento de guía de entrevista se encontró que, de la mayoría de los entrevistados, concordaron que la modificación normativa mediante la Ley de Simplificación Administrativa N° 1246 incide negativamente en el principio protector, puesto que al no haber registro de la existencia de contratos modales, interfiere en la función inspectiva de la Autoridad

Administrativa de Trabajo mediante SUNAFIL. Asimismo, refieren que los contratos a plazo fijo es una modalidad típica que utilizan los empleadores para que posteriormente puedan desvincularse laboralmente del trabajador, sin mayor consecuencia legal. Por lo cual resultaba importante analizar lo esgrimido por Arbulú (2005) cuando mencionaba que, es función del Estado la protección del derecho al trabajo mediante normativas que limitan las facultades del empleador, debiendo ejercer su papel intervencionista dentro de la relación laboral.

Sin embargo, ello discrepa con lo manifestado por el antecedente nacional de Gonzales (2020) y por Serrano (2020), quienes en sus investigaciones concuerdan en afirmar que las normativas emitidas durante la pandemia no fueron eficaces, de modo que, el derecho al trabajo no fue garantizado constitucionalmente por el Estado; pese a que la función principal de este es controlar la eficacia de los derechos laborales que contribuya con una vida digna al trabajador. En ese sentido, lo argumentado tiene similitud con lo expuesto por el antecedente internacional cuando Palacios (2017) manifestó que, pese a tener el consentimiento del trabajador para dejar de lado algunos derechos que le asisten, dicho accionar deviene en ineficaz, debido a que los derechos que le asisten a los trabajadores son irrenunciables.

En cuanto a lo hallado en la guía de análisis documental, se aprecia que ello, a la vez, se asemeja a lo mencionado por De Lama (2019) cuando en su estudio *La importancia de los registros administrativos laborales: algunos apuntes sobre el impacto del Decreto Legislativo N° 1246 en la labor de la Administración del Trabajo*, refirió que tal modificación impacta negativamente en el desarrollo del accionar fiscalizador del Estado, cuyo efecto se visualiza en el excesivo uso de contratos sujetos a modalidad, lo cual expone aún más la continuidad laboral de los trabajadores. Y es que, como lo manifiesta Aranguren (2010) en su estudio *Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo* de Aranguren (2010), se halló que, la inspección laboral que desarrolla el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS), las inspecciones laborales permiten verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, de modo que pueda desvirtuar cualquier indicio de simulación o fraude existente. Por último,

se vio la similitud con la investigación de Irureta (2020) cuando en su estudio *El principio de razonabilidad. Los límites a las potestades del empleador en el derecho del trabajo chileno*, refirieron que, el principio de razonabilidad resultaba una herramienta idónea que permitía corregir el uso excesivo de contratos temporales, así como identificar los contratos fraudulentos.

Respecto a los resultados hallados, se pudo afirmar que, la modificación normativa que permite registrar los contratos temporales la carencia de probanza afecta el principio protector del derecho laboral; por lo que, según la mayoría de entrevistados y de documentos evaluados, se cumplió el segundo supuesto jurídico específico.

V. CONCLUSIONES

1. En este trabajo de investigación se determinó que los contratos temporales incidían negativamente en el derecho al trabajo, debido al considerable incremento de estos durante la pandemia, cuya inestabilidad laboral de los trabajadores se vio afectada a causa de los despidos y no renovaciones a los que eran propensos como consecuencia de la naturaleza temporal de esta modalidad. En efecto, las empresas optaron disolver el vínculo con sus trabajadores, sin tomar en cuenta la normativa emitida con fines de reducir el impacto negativo en el ámbito económico y laboral.

La normativa vigente de la Ley N° 728 no resultó suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores, puesto que a la actualidad no se había previsto de una crisis de gran magnitud como la que ha significado la pandemia de COVID-19. Por lo que, a pesar de que se emitieron diversas normas a fin de paliar los efectos económicos entre el empleador y trabajador, el más perjudicado fue el trabajador; ya que, debió sujetarse a lo que disponía el empleador a fin de no perder su puesto laboral.

Asimismo, si bien esta modalidad fue un modo que permitió a los trabajadores permanecer en su puesto de trabajo, pese a la sensación de desprotección que estos contratos emanan; sin embargo, permitir el uso de estos contratos sin mayor restricción, evidenció las malas prácticas de los empleadores, quienes suscribían de manera recurrente bajo esta modalidad, justificándose en la crisis económica, muchas veces, con la finalidad de evitar incurrir en infracción cuando pretendan romper el vínculo laboral; mostrando desinterés por el derecho de los trabajadores.

No obstante, se precisó que la estabilidad que emana del derecho al trabajo, en esencia, no sólo permite el acceso al trabajo, sino que el trabajador pueda permanecer en su puesto de labores, con el cual pueda instaurar mejores condiciones de progreso económico que le permitan vivir dignamente.

2. En este trabajo de investigación se explicó que la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afectó la estabilidad laboral durante la pandemia, debido a que los contratos temporales carecían de

fundamentación y probanza, respecto al motivo por el cual se contrataba. En consecuencia, la sola expresión de causa objetiva resultó carente de credibilidad e insuficiente para probar la temporalidad del contrato; lo que permitió que el empleador pueda encubrir la naturaleza indeterminada de los servicios prestados por el trabajador.

3. En este trabajo de investigación se explicó que, la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afectaba al principio protector, puesto que, la medida positivizada mediante el Decreto Legislativo N° 1246, Ley de Simplificación Administrativa, incidía en la función inspectiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo y en su rol intervencionista que ostenta con fines de regular la relación laboral; lo que, además, favoreció a que se incrementaran el uso de contratos temporales, vulnerando aún más el principio de continuidad del trabajador, ya que, al amparo del derecho al trabajo, todo trabajador tiene derecho a la continuidad laboral.

Asimismo, si bien la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil, tiene la potestad de actuar de oficio; lo cierto es que, resulta difícil que ello se efectuó cuando no se tiene conocimiento de la existencia de un contrato laboral sujeto a modalidad, lo cual afecta al principio protector. Por otro lado, es de saberse que muchos de los trabajadores desconocen de sus derechos laborales, así como del procedimiento a seguir cuando interponen una denuncia laboral; lo cual evidencia la falta de iniciativa del Ministerio de Trabajo de capacitar a los trabajadores para que estos hagan efectivos sus derechos laborales.

En ese sentido, el principio protector se vio menoscabado a causa del efecto desproporcional de las normativas que fueron emitidas durante la pandemia; las cuales resultaron de mayor beneficio a los empleadores. Asimismo, el sector privado ha resultado ser el más perjudicado a causa de la crisis económica y laboral, quienes han padecido por el desinterés del empleador hacia sus derechos laborales. Este evento ha permitido también, dilucidar una clara diferencia entre el sector privado y el sector público; puesto que en este último los trabajadores contaron con la opción principal de que, en su

mayoría pudieran realizar trabajo remoto; mientras que, en el sector privado, se encontraba sujeto a una serie de requisitos para que el trabajador pueda acceder a este beneficio.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al congreso de la República en conjunto con el Ministerio de Trabajo, se recomienda la revisión y creación de una Agenda Laboral basada tanto en nuestra la realidad nacional, como en los lineamientos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo respecto, que involucre un plan de contingencia aplicable a eventos de gran magnitud; cuyos objetivos prevean el menoscabo de los derechos laborales y económicos dentro de la relación laboral. Ello, debido a que, la normativa vigente no resultó ser suficiente para ser aplicada a fin de mitigar el deterioro económico y laboral de ambas partes. Adicional a ello, en virtud a la nueva realidad, puedan regularse las diferentes modalidades laborales suscitadas a partir de la pandemia.
2. Se recomienda a la Autoridad Administrativa de Trabajo, que debería tener en cuenta la probanza del contrato temporal, el cual debería ser suscrito de manera obligatoria; de modo que, disminuyan las malas prácticas de los empleadores, y evitar que estos continúen encubriendo, mediante un contrato temporal, la naturaleza indeterminada de los servicios prestados por el trabajador,
3. Asimismo, se recomienda la creación de mecanismos que busquen garantizar el desarrollo de las actividades y servicios contratados, fin de que corroboren la veracidad de lo manifestado en el contrato modal con la realidad del desarrollo de las actividades y servicios prestados, y evitar simulaciones. En ese sentido debería ponerse más atención a los antecedentes de las empresas privadas que hayan incurrido anteriormente en alguna infracción laboral en contra de algún trabajador; en merito a ello, se promuevan las inspecciones laborales de oficio cuando estas suscriban contratos laborales sujetos a modalidad, con la finalidad de controlar el accionar del empleador y regular una mayor proporcionalidad entre ambas partes. Otro de los mecanismos a utilizar son las capacitaciones laborales que deberían brindarse a los trabajadores, como parte de equiparar la asimetría que existe en la relación laboral, en virtud al principio protector.

REFERENCIAS

- Apolinar, F. (2013). *La defensa pública de los derechos laborales como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos* [tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia]. Repositorio UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arce, A. J. (2016). *Relación entre los resultados de la evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: Estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7131>
- Arce, E. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales. Cuaderno de trabajo PUCP*. Pontificia Universidad Católica del Perú. http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/33130/estabilidad_laboral.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Arce, E. (2015). *Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano* [artículo de investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/168169/Elmer%20Arce%20Ortiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3er. Edición). Recuperado de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Boza, G. (Junio, 2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista Themis*, (65), 13-26.
- Castillo, A. V. (2017). *¿La "Desnaturalización" es un hecho o una pretensión?* [artículo de investigación, Poder Judicial]. Recuperado de

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ppr0099/s_ppr_0099/as_documentos_interes/as_documentos?WCM_PI=1&WCM_Page.6dd79c004696cc2791c1f9ac1e03f85e=2

De las Casas, O. (2011). La Incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 126-137. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13166>

De Aboim, L. (2020). La pandemia de Covid-19 y su reflejo sobre las relaciones sociales: caminos hacia la eficacia de los derechos humanos de los trabajadores. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 1(3), 134–157. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/54>

Ferrero, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUCP. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5H3ZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=contratos+temporales+libro&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjU-erPsePxAhXvr5UCHWEjCC8Q6AEwAHoEAcQAq#v=onepage&q&f=false>

García, A. (2010). *¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial*. Lima: Imprenta Editorial el Búho E.I.R.L.

Gnecco, L. P. (2021). Emergencia y Constitución en Argentina y el COVID 19. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(5), 32–91. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/96>

Gonzáles, L. y De Lama, M. (2010). Desnaturalización en las Relaciones laborales. Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros. Lima: Imprenta Editorial el Búho E.I.R.L.

Landa, C. (Junio, 2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de

constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Revista Themis*, (65), 219-241.

López, J. E. (Mayo, 2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. Documento de trabajo IELAT*. (N° 134). Instituto Universitario de Investigación en estudios latinoamericanos IELAT de la Universidad de Alcalá. http://ielat.com/wp-content/uploads/2020/05/DT_134_J.-Eduardo-L%C3%B3pez-Ahumada_Web_mayo-2020.pdf

Los principios del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia nacional. (Agosto, 2019). Boletín Informativo Laboral. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Nava, L. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Lima: García Calderón Industrias Gráficas S.A.C.

Mendoza, L. y Meléndez, W. (2020). *Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas* [artículo de investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21791/21306>

Montoya, L. (Agosto, 2019). *Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo. Recuperado de* <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2019/boletin-no-92/>

Motta, J. D. (Marzo, 2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo peruano. *Revista Thémis*, (73), 219-224. <https://doi.org/10.18800/themis.201801.013>

Olazabal, K. E. (2017). *Supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, en la empresa Livit, Arequipa, 2017* [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

Repositorio Institucional UNAS.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5011/CHMolteke.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orillo, M. y Montenegro, R. A. (2017). *La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades de mercado entre el periodo 2007 – 2017* [tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

Repositorio UPAGU.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/798/Tesis%20Orrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olvera, J. (2015). *Metodología de la investigación jurídica para la investigación y la elaboración de tesis de licenciatura y posgrado*. Toluca: M.A. Porrúa Editorial.

Palacios, A. F. (2017). *Derechos renunciables e irrenunciables en materia laboral en la legislación ecuatoriana* [tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo].
Repositorio UNACH.
[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4309/1/UNACH-EC-FCP-
DER-2017-0091.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4309/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0091.pdf)

Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
Repositorio UASB.
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-
Reyes-La%20influencia.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf)

Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo. Causales, requisitos y consecuencias*. Lima: Imprenta Editorial el Búho E.I.R.L.

Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC* [tesis de grado, Universidad Ricardo Palma].
Repositorio URP.

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Aboim, L. (2020). La pandemia de Covid-19 y su reflejo sobre las relaciones sociales: caminos hacia la eficacia de los derechos humanos de los trabajadores. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 1(3), 134–157. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/54>

Torres, C. N. (2020). ¿La mera indicación de la causa objetiva vulnera el derecho al trabajo? Exigencias del Principio de Causalidad en la contratación laboral a plazo fijo a propósito del voto mayoritario recaído en el Exp. N° 02766-2010-PA/TC. *IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho*, 1(1), 186-194. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v1i1.426>

Irureta, P. (2020). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el derecho al Trabajo chileno *Ius et Praxis* vol.26 no.2 Talca ago. 2020 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001>

De Lama M. G. (2020). La importancia de los registros administrativos laborales: algunos apuntes sobre el impacto del Decreto Legislativo N° 1246 en la labor de la Administración del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (53), 51-63. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21789>

Aranguren, W. (2010). Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo. *Gaceta Laboral*, 16(2), 195-214.[fecha de Consulta 24 de Noviembre de 2021]. ISSN: 1315-8597. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33616208003>

ANEXO 3. FIICHA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020”

Entrevistado (a):.....

Cargo/profesión/Grado académico:

Institución:

Objetivo general

- Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima 2020.

1. En su opinión, ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1

- Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

4. Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador, ¿Cree usted que los empleadores fundamentan detalladamente la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de la pandemia?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato temporal?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

- De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

7. Según su criterio, ¿Considera Ud. que el que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos de plazo fijo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

| Firma del entrevistador | Firma y sello del entrevistado |
|-------------------------|--------------------------------|
| | |

ANEXO 4. VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor del Instrumento: Sheyla Katherine Rivera Altamirano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MÍNIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje comprensible. | | | | | | | | | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 3. ACTUALIDAD | Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | X | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | X | | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos | | | | | | | | | | | X | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | X | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los Requisitos para su aplicación

| |
|-----|
| SI |
| SI |
| 90% |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 27 de junio de 2021.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N°: 09803484 - TELF.: 997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: **Felipa Elvira Muñoz Ccuro**
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor del Instrumento: **Sheyla Katherine Rivera Altamirano**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MÍNIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje comprensible. | | | | | | | | | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 3. ACTUALIDAD | Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | X | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | X | | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos | | | | | | | | | | | X | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | X | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los Requisitos para su aplicación

| |
|-----|
| SI |
| SI |
| 90% |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 27 de junio de 2021.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N°: 09353880 - TELF.: 968724003

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Luca Aceto
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor del Instrumento: Sheyla Katherine Rivera Altamirano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MÍNIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje comprensible. | | | | | | | | | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 3. ACTUALIDAD | Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | X | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | X | | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos | | | | | | | | | | | X | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos. | | | | | | | | | | | X | | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | X | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los Requisitos para su aplicación

| |
|-----|
| SI |
| SI |
| 90% |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 27 de junio de 2021.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N°: 48974953 - TELF.: 910190409

ANEXO 5. MTRÍZ DE CATEGORIZACIÓN

| Categoría | Definición Conceptual | Definición Operacional | Subcategorías |
|-----------------------------|--|---|---|
| Contratos temporales | “La contratación atípica determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual” (Ferrero, 2019, capítulo 1, párr. 4). | Los contratos sujetos a modalidad son aplicables siempre que se configure la causa objetiva que da mérito a la suscripción del mismo. Estos contratos resultan ser excepcionales a los de naturaleza indeterminada, basándose en actividades o servicios de duración efímera. | Contrato por inicio o incremento de actividad |
| | | | Principio de causalidad |
| Derecho al trabajo | Marcenaro (2009), el trabajo como deber no viene a ser una obligación jurídica, sino más bien una necesidad de subsistencia humana que en el ejercicio del mismo permite prevalecer los otros derechos fundamentales, relacionados con el deber moral y social del ser humano. | El derecho al trabajo, en un aspecto genérico, refiere la importancia tanto de acceder a un puesto laboral, como el de permanecer en este; ello, en virtud del principio de estabilidad y continuidad laboral, en beneficio del trabajador. | Principio protector |
| | | | Estabilidad laboral |

ANEXO 6. MATRÍZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | SUPUESTOS | CATEGORÍAS | SUBCATEGORÍAS |
| <p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.</p> | <p>SUPUESTO GENERAL: Los contratos temporales inciden negativamente en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, toda vez que, el incumplimiento de dichos contratos ha generado despidos masivos y no renovaciones como consecuencia de la emergencia sanitaria, a causa del COVID-19, vulnerando el derecho al trabajo.</p> | <p>CATEGORÍA 01:</p> <p>CONTRATOS TEMPORALES</p> | <p>SUBCATEGORÍA 01:</p> <p>CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD</p> <p>SUBCATEGORÍAS 2:</p> <p>PRINCIPIO DE CAUSALIDAD</p> |
| <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 01: ¿De qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020?</p> | <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.</p> | <p>SUPUESTO ESPECÍFICO 01: La inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta considerablemente la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020, toda vez que, al no fundamentarse expresamente la causa por la cual se suscribe un contrato modal, se estaría perjudicando al principio de continuidad del trabajador; más aún si los contratos modales son exclusivamente excepcionales para aquellas actividades que se desarrollan por un tiempo determinado, de lo contrario, corresponde al empleador contratar de manera indefinida.</p> | | <p>CATEGORÍA 02:</p> <p>DERECHO AL TRABAJO</p> |
| <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02: ¿De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020?</p> | <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 02: Explicar de qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.</p> | <p>SUPUESTO ESPECÍFICO 02: La modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta perniciosamente al principio protector, puesto que al no ponerlo en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta no podrá supervisar la validez del contrato modal, a fin de resguardar la equidad en la relación laboral que de por sí es asimétrica; por lo que resulta dificultoso velar por un contrato que se encuentre acorde a la realidad de las actividades que realiza el trabajador, como consecuencia del desconocimiento.</p> | | |
| <p>METODOLOGÍA: Enfoque Cualitativo</p> | | | | |
| <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Teoría Fundamentada</p> | | | | |

ANEXO 7. GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020”

Entrevistado (a): **HILARIO RAFAEL ROJAS ALEGRÍA**

Cargo/profesión/Grado académico: **ABOGADO – INSPECTOR DE TRABAJO**

Institución: **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL**

Objetivo General

- Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima 2020.

1. En su opinión, ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

En mi opinión, los contratos temporales han tenido mayor uso en la celebración de nuevos contratos de trabajo en esta época de estado de emergencia sanitaria en el Perú a causa de la Covid-19.

2. ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

El estado de emergencia sanitaria a causa de la Covid-19 ha generado inestabilidad en diferentes actividades económicas, por lo que el empleador ha optado por celebrar contratos temporales; sin embargo, determinar si dichos contratos respetan o no el derecho al trabajo resulta difícil de determinar; por cuanto se tendría que revisar cada caso en concreto.

3. ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?

Definitivamente el incremento de la tasa de desempleo sí ha sido por causa del estado de emergencia sanitaria generada por la Covid-19; porque diferentes sectores económicos se han visto afectados por las disposiciones del gobierno en reducir el contagio; como es el caso del sector turismo, al haberse prohibido en susinicios los viajes terrestres y aéreos, así como el ingreso y salida del país, lo que ha ocasionado el cierre de empresas dedicadas al rubro y empleos.

Objetivo Específico 1

- Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

3. Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador, ¿Cree usted que los empleadores fundamentan detalladamente la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?

Por experiencia en mi labor de inspector del trabajo, los empleadores al celebrar contratos de trabajo modales o temporales, no justifican adecuadamente el objeto del contrato, por lo que devienen en nulos y como consecuencia se debe considerar al trabajador como uno a plazo indeterminado.

4. ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de la pandemia?

Los Gobiernos de turno no han ejecutado planes adecuados que puedan garantizarla estabilidad laboral de los trabajadores, motivo que ha causado el incremento de desempleo en el país.

5. En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato temporal?

En diferentes casos, un contrato de trabajo temporal es celebrado para encubrir un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que dicho contrato temporal estaría afectando a la estabilidad laboral.

Objetivo Específico 2

- De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

6. Según su criterio, ¿Considera Ud. que el que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué?

Sí afecta, por cuanto la Autoridad Administrativa de Trabajo era el ente encargado de revisar si los contratos celebrados con los trabajadores cumplían con los requisitos mínimos de legalidad y su respectiva validez.

7. ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos de plazo fijo?

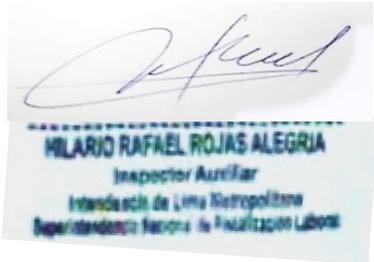
Cuando el contrato de trabajo a plazo fijo incumple los requisitos legales para su validez, definitivamente está afectando al derecho fundamental al trabajo.

8. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

La crisis económica es a nivel mundial a causa de la pandemia, por lo que es una política de gobierno y no solo del sector trabajo para implementar planes que puedan generar empleo, por lo que se debe trabajar con el sector privado a efectos de reactivar la economía, dando facilidades tributarias y administrativas a los empresarios, para que puedan crear empleo.

9. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

La crisis económica es a nivel mundial a causa de la pandemia, por lo que es una política de gobierno y no solo del sector trabajo para implementar planes que puedan generar empleo, por lo que se debe trabajar con el sector privado a efectos de reactivar la economía, dando facilidades tributarias y administrativas a los empresarios, para que puedan crear empleo.

| Firma del entrevistador | Firma y sello del entrevistado |
|---|---|
|  |  <p>HILARIO RAFAEL ROJAS ALEGRIA Inspector Auxiliar Intendencia de Lima Metropolitana Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p> |

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020”

Entrevistado (a): SALOMON CHANDUVI VARGAS

Cargo/profesión/Grado académico: INSPECTOR DEL TRABAJO/ POSTGRADO

Institución: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN

LABORAL

Objetivo General

- Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima 2020.

1. En su opinión, ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

El contrato laboral en la nueva normalidad, han sido implementado por las empresas para poder cubrir las necesidades actuales sin perjudicarse, si antes veíamos el cumplimiento casi normal de los contratos según las necesidades de las empresas, en la actualidad es muy raro ver a las empresas a concretar contratos de plazo indeterminado, por el temor a ni poder hacer una reducción de personal sin problemas legal alguno.

2. ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

El contrato temporal si respeta el derecho de sus trabajadores, ya que está permitido por ley, sin embargo, el problema viene cuando la pandemia genero una crisis

económica directamente perjudicial a las empresas, estas usan esta modalidad para generar beneficios propios como el despido de sus trabajadores.

3. ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?

Si, ya que muchas empresas no han podido solventar la nueva realidad ocasionada por la pandemia, asimismo esto ha causado que las empresas realicen un despido masivo de sus empleados, y por ende perjudicando a la tasa de empleabilidad del país.

Objetivo Específico 1

- Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

4. Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador, ¿Cree usted que los empleadores fundamentan detalladamente la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?

Si el contrato temporal, es aquel que se realizará por encubrir otros tipos de contrato, no fundamentan la razón por que este contrato puede devenir en invalido, asimismo porque ha perjudicado al trabajador en cuanto a la estabilidad económica.

5. ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de la pandemia?

No, ya que el estado no ha implementado medidas para evitar que las empresas quiebren y que por ende haya desempleo masivo en el país, asimismo, el estado no ha pensado cuanto afecto a los sectores económicos, las medidas

implementadas como la cuarentena, o cuanto afecto a las empresas no percibiringresos durante casi 3 o 4 meses.

6. En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato temporal?

El único derecho que se puede vulnerar es el de estabilidad económica, sin embargo, al ser un contrato de trabajo legal, solo puede vulnerar si el trabajador realiza otras actividades y si este está más tiempo del indicado por la ley, para que vulnere algún derecho.

Objetivo Específico 2

- De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

7. Según su criterio, ¿Considera Ud. que el que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué?

La Autoridad Administrativa al no tener conocimiento de las irregularidades dentro de las empresas, deja vulnerable al trabajador frente a la empresa, por ello se insitaa una mayor fiscalización dentro del ámbito de los contratos temporales en las empresas y que se cumpla según el marco legal.

8. ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos de plazo fijo?

Si, existe el respeto a sus derechos fundamentales, siempre que el contrato sea válido, y no sea efectuado para encubrir o para evitar la existencia de los contratos indeterminados, si esto sucede entonces si se vulnera los derechos del trabajador.

9. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

Para frenar la crisis económica, el Ministerio de Trabajo debe implementar medidas especiales para que los trabajadores puedan seguir laborando en su centro de trabajo, sin tener que perjudicarse en su salud, asimismo puedan permitir que las empresas sigan con sus actividades.

| Firma del entrevistador | Firma y sello del entrevistado |
|---|--|
|  |  <hr/> SALOMON CHANDUVI VARGAS Inspector del Trabajo Intendencia de Lima Metropolitana |

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020"

Entrevistado (a): **OSCAR SAMUEL OVIEDO VARGAS**

Cargo/profesión/Grado académico: **ABOGADO**

Institución: **Abogado Litigante/ Asesor Legal.**

Objetivo general

- Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima 2020.

1. En su opinión, ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

Los contratos modales o temporales inciden en el derecho al trabajo en razón de la estabilidad laboral del trabajador, siendo que, en el marco del contexto de la pandemia, las empresas utilizan esta forma de contratación como una vía para evitar más pérdidas económicas.

2. ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

Considero que, si respetan el derecho al trabajo al ser el contrato temporal una modalidad valida reconocida por el Decreto Legislativo N° 728, siendo que las circunstancias de la pandemia es un factor que puede incidir en la continuidad de este tipo de contratos tomando en cuenta las características de la modalidad implementada.

Oscar S. Oviedo V.
ABOGADO
C.A.L. N° 056261



3. ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?

Si, tomando en cuenta que se dictaron medidas de confinamiento obligatorio que paralizaron la actividad comercial empresarial garantizándose solamente la operatividad o funcionamiento de los servicios públicos y bienes y servicios esenciales de conformidad con los artículos 2 y 4 del Decreto Supremo N° 44-2020-PCM, por lo que, muchas empresas al no poder soportar los embates de la pandemia, debieron cerrar, liquidar sus empresas y si bien posteriormente se han dictado medidas de reactivación económicas, estas no han beneficiado a todos los empresarios y también su impacto de recuperación es muy lento.

Objetivo específico 1

- Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

4. Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador, ¿Cree usted que los empleadores fundamentan detalladamente la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?

Consideró que en los casos de pequeñas empresas e inclusive un porcentaje de las medianas acuden a este tipo de modalidad para escapar de la totalidad obligaciones que deben asumir en favor del trabajador, sin embargo, la fundamentación por la que se acogen al tipo de contrato modal no resulta ser suficiente en muchos casos, encubriendo una relación laboral de naturaleza indeterminada, que posteriormente termina siendo desnaturalizada en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.



5. ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de la pandemia?

Medianamente, toda vez que, si bien el Estado, siempre ha procurado garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, en la práctica no existe suficiente fuerza fiscalizadora que permita hacer efectiva esta protección ante actos arbitrarios de los empleadores, aunque en tiempo de pandemia ha dictado medidas tendientes a garantizar la conservación de las relaciones laborales, como en un primer momento lo fue la suspensión imperfecta de labores y posteriormente la suspensión perfecta, es de destacar que estas medidas en el tiempo han sido insuficientes.

6. En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato temporal?

Al no ser especificarse a qué tipo de incumplimiento de contrato temporal se refiere, genéricamente podría señalarse que se viola el derecho al trabajo consagrado constitucionalmente, el derecho a beneficios sociales, el derecho a contratación indefinida en el caso de encubrirse una relación indeterminada.

Objetivo específico 2

- De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.



7. Según su criterio, ¿Considera Ud. que el hecho de que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué?

Considero que no lo afecta, toda vez que la autoridad administrativa tiene la facultad inspectiva una vez reciba cualquier denuncia por parte de un trabajador de posible violación de derecho al trabajo, tanto más, si tenemos en cuenta que el registro del contrato de trabajo no garantiza que el empleador no este encubriendo una relación

laboral de naturaleza indeterminada, hacer una verificación de cada contrato registrado conduciría a procesos tediosos que no resultan compatible con la política del Estado de dar atención al ciudadano de manera eficaz y eficiente.

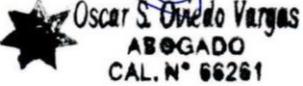
8. ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos de plazo fijo?

El respeto de los derechos de los trabajadores no radica en el tipo de contrato de trabajo celebrado siempre que estos guarden una correspondencia objetiva entre lo que dice la norma, lo pactado y lo que realmente ejecuta el trabajador, por lo que, aquellos contratos temporales que contravienen derechos fundamentales del trabajador en los que han sido suscritos ocultando la verdadera naturaleza de la relación laboral por la actuación fraudulenta del empleador.

9. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

La crisis económica del país es una situación atípica ocasionada por los efectos de la pandemia que eventualmente debería ser superada, sin embargo, el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Ministerio de Economía, así como el de Producción deberían suscribir convenios que permitan la reinserción de los trabajadores a sus puestos de trabajo que debieron abandonar en razón de la pandemia.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo debería crear mecanismos más expeditos de atención de denuncias de realizadas por los trabajadores, así como incrementar el número de inspectores de trabajo a efectos de favorecer la fiscalización laboral ante posibles incumplimientos.

| Firma del entrevistador | Firma y sello del entrevistado |
|---|---|
|  |   |

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020”

Entrevistado (a): Daniel Orihuela Marcelo

Cargo/profesión/Grado académico: Inspector / Abogado

Institución: Sunafil

Objetivo General

- Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima 2020.

1. En su opinión, ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

Los contratos temporales, dentro del contexto de emergencia sanitaria, han sido lavía de escape de las empresas para no tener trabajadores con contratos de plazo indeterminado como lo estipula la ley.

2. ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

No, ya que si la pandemia no tiene un cese pronto esto les da la facilidad de terminar el contrato sin posibilidad de una renovación lo que en términos mayores puede significar un alto índice de desempleo, lo que afectaría aún más a la economía del país.

3. ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?

Para que las empresas puedan solventar y mantener sus ingresos en el mercado comercial, dentro del ámbito de la pandemia actual, han tomado la decisión de reducir su personal al más indispensable para continuar sus labores, perjudicando de

antemano a la economía peruana y la estabilidad económica de las familias que dependerían de dicho sueldo.

Objetivo Específico 1

- Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

4. Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador, ¿Cree usted que los empleadores fundamentan detalladamente la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?

Al ser estos contratos temporales, la manera de evitar que la empresa se comprometa a largo plazo con los trabajadores, los usa de mala fe aun sabiendo que la labor del trabajador se apega a otro tipo de contrato, pero por beneficio propio obligan muchas veces al trabajador a tener el temporal, por lo que podemos decir que no fundamentan la razón de la elección del mismo.

5. ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de la pandemia?

En la actualidad, el estado no se ha preocupado por la estabilidad de los trabajadores, es más solo ha dado medidas que permitan controlar la pandemia, pero ha evaluado a mi criterio las consecuencias económicas, eso se ve reflejado en el incumplimiento de las medidas por la desesperación de los trabajadores a trabajar.

6. En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato temporal?

El derecho de esta estabilidad laboral es el derecho que se perjudica con los contratos laborales temporales, ya que si pasa un contexto como la pandemia se ocasionan despidos masivos, lo que genera incertidumbre en los mismos y puede traer más consecuencia a futuro.

Objetivo Específico 2

- De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

7. Según su criterio, ¿Considera Ud. que el que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué?

Si, ya que falta fiscalización de las empresas en cuanto a los tipos de sus trabajadores, determinando si cumplen lo estipulado por la ley o solo realizan estos tipos de contrato para poder generar un beneficio propio y de sus intereses.

8. ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos de plazo fijo?

Al ser un contrato estipulado por la ley este es legal y dentro del marco del ordenamiento jurídico, sin embargo, si este es realizado en miras de encubrir, no es válida su realización, es por ello que es importante la fiscalización por la autoridad competente.

9. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

Planteo que el estado puede brindar ayuda tributaria a las empresas por el tiempo que dure las medidas tomadas por ellos para reducir el contagio de la COVID – 19, asimismo también pueden otorgar ayuda económica sobre todo a las micro empresas que son las afectadas en la pandemia como el pago de los salarios de sus trabajadores que podrán devolver en un futuro sin intereses.

| | |
|-------------------------|--------------------------------|
| Firma del entrevistador | Firma y sello del entrevistado |
|-------------------------|--------------------------------|



JOSUÉ DANIEL ORIHUELA MARCELO
Inspector Auxiliar del Trabajo
Intendencia de Lima Metropolitana
Superintendencia Nacional de Fiscalización
Laboral

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020”

Entrevistado (a): Alberto Vásquez Trauco Cargo/profesión/Grado

académico: Inspector de Trabajo Institución: SUNAFIL

Objetivo General

- Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima 2020.

1. En su opinión, ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

Al ser una época incierta como la que vivimos, más cuando nos referimos al ámbito económico, las empresas han visto en estos contratos la mejor opción para sobrellevar la coyuntura, que es la pandemia de la COVID – 19.

2. ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

Muchas empresas, producto de la pandemia y la crisis económica consecuencia de la misma, busca disminuir los beneficios de sus trabajadores, para poder asegurar su continuidad en el rubro, asimismo, los contratos temporales son una mejor opción más factible.

3. ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?

Si, porque no sólo la crisis sanitaria ha afectado a la salud de la población, la afectación también ha llegado a los sectores económicos, de diversas índoles, que por las medidas tomadas para el control de la propagación del mismo se han dado, esto ha llevado a muchas empresas a quebrar o a despedir a su personal para poder mantenerse en el mercado.

Objetivo Específico 1

- Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

4. Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador, ¿Cree usted que los empleadores fundamentan detalladamente la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?

Considero que no lo realizan, ya que muchas veces utilizan este tipo de contratos para cubrir fines que realizara dentro de la empresa el trabajador y que por ende, según sus características corresponden a otro tipo de contrato.

5. ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de la pandemia?

El estado dentro de la emergencia sanitaria, solo ha tomado medidas pensando en la estabilidad sanitaria de la población, por lo fuerte del virus, estas medidas debían ser inmediatas, una de ellas que fue la cuarentena obligatoria puso en riesgo los miles de empleos de los peruanos, y a pesar de ellos las medidas nunca llegaron.

6. En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato temporal?

Afecta la seguridad laboral en cuanto a la estabilidad en el tiempo de los trabajadores, debido a que las empresas en medio de la crisis de la pandemia, es una de las medidas que pueden optar para continuar con sus actividades y mantener márgenes de ganancia.

Objetivo Específico 2

- De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

7. Según su criterio, ¿Considera Ud. que el que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué?

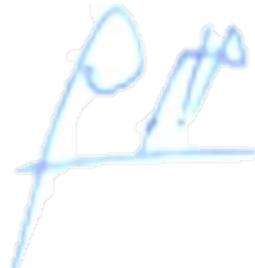
Si, puesto que es una función de la Autoridad Administrativa de Trabajo y al no tener conocimiento deja entre ver el déficit en sus labores, lo que puede perjudicar al trabajador en otros aspectos adicionales.

8. ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos de plazo fijo?

Fuera de la estabilidad laboral, ya que tiene un plazo de determinado cumplimiento, no se afectan los derechos fundamentales, siempre que se cumpla lo estipulado por la ley y en las circunstancias hay descritas.

9. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

Ante esta crisis sanitaria planteo que el ministerio de trabajo debe hacer una mejor fiscalización para ver el cumplimiento de los contratos según sus características, asimismo habilitar bonos especiales a las empresas como préstamos para solventar los pagos de beneficios de sus empleados.

| Firma del entrevistador | Firma y sello del entrevistado |
|---|---|
|  |  |

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia, Cercado de Lima - 2020"

Entrevistado (a) *Dr. José Luis Díaz Anázco*

Cargo/profesión/Grado académico: *Abogado Laboralista*

Institución: *Procuraduría de la Marina de Guerra del Perú.*

Objetivo general

- Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima 2020.

1. En su opinión, ¿De qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

La pandemia a repercutido mucho en los contratos temporales, puesto que los contratos que estuvieron o incluso los que están vigentes se han visto perjudicados por causa de la pandemia, esto se refleja en el hecho de que muchas empresas se han visto obligadas a dar por concluido a su vencimiento dichas contratos y ya no renovarlos, incrementando con ello el desempleo en nuestro país, y lo que es mas terrible que al termino de este el trabajador se le ha liquidado descontándole las mesas que por disposición del gobierno central se decreto el estado de inmovilización social obligatorio.

2. ¿Considera usted que las empresas privadas que han suscrito contratos temporales con sus trabajadores respetan el derecho al trabajo en el contexto de pandemia?

Muchas empresas se han aprovechado de ésta pandemia... para deshacerse de personal, siendo el personal contratado bajo el régimen de los denominados modales o temporales, quienes más se han visto perjudicados, puesto que este grupo de personas cuentan con derechos limitados y variables en el tiempo. Su estabilidad en la empresa es relativa y esta sujeta a condiciones e incluso a eventos imprevistos como lo que ha sucedido con esta pandemia, que ha obligado a muchas empresas a recurrir a la suspensión perfecta de labores.

3. ¿Cree usted que el incremento de la tasa de desempleo ha sido causa de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19? ¿Por qué?

Efectivamente, puesto que muchas empresas, especialmente las medianas y microempresas (MYPES y Pymes) han quebrado, y en otra se han visto obligadas a reducir personal o someterse a la reestructuración patrimonial.

Objetivo específico 1

- Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

4. Considerando que la carga de la prueba lo tiene el empleador, ¿Cree usted que los empleadores fundamentan detalladamente la razón por la cual eligen suscribir alguno de los contratos modales?

Respecto a la carga de la prueba por parte del empleador, a quien le corresponde probar el cumplimiento de las disposiciones laborales, podemos decir que los empleadores deben suscribir este tipo de contratos, basándose en que lo hacen por que la ley les permite o utilizan la farsa de que firmaron o hicieron firmar ese tipo de contratos al trabajador por que pensaban que estaba bien, cuando la verdad de las cosas y los hechos dicen o demuestran lo contrario, tipico caso por ejemplo de los famosos contratos por "incremento de actividad", que en si encubren una modalidad que en la práctica no se da.

5. ¿Cree usted que el Estado garantiza la estabilidad laboral del trabajador en el contexto de la pandemia?

A mi parecer, la protección ha sido desigual, siendo mayormente beneficiados los trabajadores del sector público, quienes al costado los ha protegido mediante la dación de la Ley 31.131, en la que se dispone la incorporación de los trabajadores sujetos al régimen CAS a los regímenes 728 y 276 y, quienes también no han sufrido ni descuento en sus remuneraciones ni despidos y en donde la mayoría está realizando trabajo remoto, lo que no ha sucedido con los trabajadores del sector privado, en especial lo micro y pequeña empresa la que más ha sido golpeada por esta pandemia.

6. En su opinión ¿Qué derechos considera usted que se vulneran al trabajador ante el incumplimiento de un contrato temporal?

Ante el incumplimiento de un contrato laboral, lógicamente se ven vulnerados el derecho al trabajo, si es que este culmina antes de su vencimiento; también se vulnera el derecho a una remuneración justa e equitativa, en caso el empleador incumpla con el pago de sus haberes y la obligación por parte del empleador de respetar sus contratos, no olvidemos que todo contrato tiene fuerza de ley entre las partes.

Objetivo específico 2

- De qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima - 2020.

7. Según su criterio, ¿Considera Ud. que el que la Autoridad Administrativa de Trabajo no tenga conocimiento de los contratos modales que suscribe la empresa con el trabajador afecta al principio protector del derecho laboral? ¿Por qué?

Claro que sí, ya que actualmente, no es obligatorio el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, excepto algunos contratos estipulados en el Decreto Legislativo # 1246, siendo que esta falta de registro, impide que la AAT evalúe y efectúe un mejor control respecto a la suscripción de este tipo de contratos, permitiéndose de esta manera el abuso de su uso por parte de malos empleadores, quienes la utilizan para sacarle la vuelta a la ley.

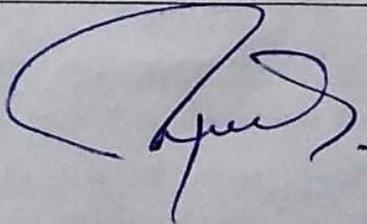
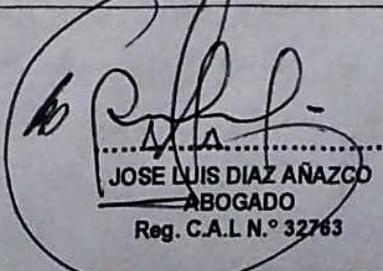
8. ¿Cree usted que existe el respeto a los derechos fundamentales para los trabajadores con contratos de plazo fijo?

En la actualidad, los derechos de los trabajadores contratados a plazo fijo, están siendo mancillados, puesto que algunos empleadores

Utilizan este tipo de contratos para desvincularse laboralmente del trabajador, pudiendo de esta manera poner fin hasta tipo de contratos al vencimiento del plazo otorgado por ley (máximo 5 años), evitando con ello el pago de indemnizaciones en caso de despidos arbitrarios o sin causa, incluso hay muchos empleadores que acuden a este tipo de contratos a sabiendas que el puesto al que postula el trabajador no amerita realizarlo bajo esa modalidad, desnaturalizando de esta manera los contratos.

9. ¿Qué políticas debería implementar el Ministerio de Trabajo para identificarse con la situación de los trabajadores ante la crisis económica que afecta nuestro país?

Ahora que la mayoría de actividades económicas ya se han reactivado, debería el Ministerio de Trabajo, como ente protector, promotor y fiscalizador del trabajo, disponer o implementar mayor fiscalización o inspección presencial de las empresas, con la finalidad de verificar si éstas están cumpliendo con las normas laborales, en especial con los derechos de los trabajadores; en mi opinión particular el estado se debería preocupar por revisar de oficio y no de parte los distintos contratos malos o temporales que las empresas suscriben con sus trabajadores y castigar severamente en caso de encontrar simulaciones contractuales.

| Firma del entrevistador | Firma y sello del entrevistado |
|---|--|
|  |  <p>JOSE LUIS DIAZ ANAZCO ABOGADO Reg. C.A.L.N.º 32763</p> |

ANEXO 8. ANÁLISIS DOCUMENTAL

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Lorenzo P. Gnecco

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|---|--|---|
| <p>Gnecco, L. P. (2021). Emergencia y Constitución en Argentina y el COVID 19. <i>Revista Jurídica Del Trabajo</i>, 2(5), 32-91. Recuperado a partir de http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/96</p> | <p>La aplicación de medidas de confinamiento, en particular varias formas de cierre de lugares de trabajo o de prohibición de actividades dispuestas en muchos países, también aplicadas en Argentina, hubo de constituir uno de los principales factores que, como consecuencia colateral, hubo de afectar significativamente el mundo del trabajo. (...) se esperaba una fuerte presión a la baja en los siguientes meses, apreciándose mayores efectos adversos en los salarios de las mujeres y de los trabajadores con remuneraciones más bajas (p. 27).</p> | <p>El haber impuesto medidas de confinamiento, en sus distintas modalidades, significó la afectación notoria del trabajo. Sin duda, las restricciones aplicadas al comercio a fin de prevenir la expansión del COVID-19 ocasionó que, durante la cuarentena, un aproximado de 15 millones de trabajadores perdieran sus puestos de trabajo, sumándose con los que ya se encontraban desempleados</p> | <p>Las medidas de restricción emitidas durante la pandemia por COVID-19, contribuyeron con el incremento del índice de la tasa de desempleo y pobreza en el Perú, al haber impactado negativamente en la economía; ocasionando que las empresas incurran en la reducción de personal.</p> |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Orlando De las Casas De La Torre Ugarte

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|--|--|---|
| <p>De las Casas, O. (2011). La Incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo. <i>Derecho & Sociedad</i>, (37), 126-137. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13166</p> | <p>Con las formalidades enunciadas, se ve como no existe libertad para las partes contratantes en determinar la celebración de un contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo. Todo lo contrario, deberá atenderse a las características del servicio requerido para saber si se trata de un contrato a plazo indeterminado o de uno sujeto a modalidad (p. 3)</p> | <p>Los contratos temporales no necesariamente fueron empleados correctamente; es decir, no precisamente se incurrió en una contratación temporal porque exista un evento excepcional que impulse a la empresa a contratar bajo modalidad, sino que, a pesar de que la norma pueda plantear lo contrario, las empresas privadas pretenden evadir el contratar a trabajadores bajo la modalidad indeterminada, con el fin de evitar sanciones o cuestionamientos cuando se pretenda romper el vínculo con el trabajador.</p> | <p>La suscripción de un contrato temporal u otro sujeto a modalidad, han quedado sólo en la formalidad de la ley, sin embargo, la falta de control respecto a estos contratos, ha permitido que los empleadores puedan usarlo inescrupulosamente como un fin de protección ante la ley, mas no, para satisfacer una necesidad temporal de la empresa.</p> |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera los contratos temporales inciden en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Luciana De Aboim Machado

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|---|--|
| <p>De Aboim, L. (2020). La pandemia de Covid-19 y su reflejo sobre las relaciones sociales: caminos hacia la eficacia de los derechos humanos de los trabajadores. <i>Revista Jurídica Del Trabajo</i>, 1(3), 134–157. Recuperado a partir de http://revistajuridicadeltabajo.com/index.php/rjt/article/view/54</p> | <p>Cabe notar que algunas de estas opciones señaladas por la ley, coinciden con las soluciones sugeridas por la propia OIT, incluida la adopción del teletrabajo, por ejemplo. Señala a la Organización²³ que la pandemia que atravesamos no justifica ninguna restricción de los derechos fundamentales del trabajo, debiendo existir un respeto pleno a tales garantías, las cuales son condición previa para el diálogo social eficaz (p. 15).</p> | <p>Las normas emitidas durante la pandemia estuvieron basadas en las opciones recomendadas por el Organización Internacional del Trabajo - OIT, muchos de los cuales requirieron del uso de la tecnología, como lo fue el teletrabajo, por ejemplo; sin embargo, la pandemia no justificó las restricciones de los derechos fundamentales propias del trabajo, debiendo haberse respetado los derechos fundamentales adheridos a este, como anticipación de un diálogo social eficaz entre el empleador y trabajador.</p> | <p>La OIT ha sido clara en la expedición de sus lineamientos a seguir para que sean aplicadas por los países que hayan ratificado sus convenios; asimismo, señaló que la crisis sanitaria no ha sido motivo suficiente para eximir a los empleadores los despidos arbitrarios, mediante los cuales se ha vulnerado una serie de derechos inherentes al trabajador.</p> |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Primer Objetivo Específico: Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales, afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Raúl Saco Barrios

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|---|--|---|
| <p>Saco, R. (2020). Perú: la estabilidad en el empleo en el contexto de la pandemia. <i>Revista Jurídica Del Trabajo</i>, 1(2), 55–74. Recuperado a partir de https://revistajuridicadelt rabajo.com/index.php/rjt/article/view/34</p> | <p>En rigor, la “fuerza mayor” vendría dada por los preceptos gubernamentales atinentes al estado de emergencia nacional, dispositivos del aislamiento social obligatorio – cuarentena–y restrictivos de ciertos derechos constitucionales –entre ellos, las libertades de reunión y de tránsito–, que, aun cuando tienen una vigencia temporal, han conllevado que no puedan realizarse actividades vinculadas a bienes y servicios considerados “no esenciales” y afectado drásticamente la economía y continuidad o pervivencia de la empresa (p. 12).</p> | <p>El aislamiento social obligatorio dictado como medida restrictiva, conllevó a que las actividades destinadas a los bienes y servicios consideradas como no esenciales no puedan desarrollarse, lo cual afectó la economía y permanencia de la empresa. En ese sentido, la crisis económica fue lo que desencadenó que, en algunos casos, la empresa privada opte por terminar el contrato laboral por fuerza mayor.</p> | <p>El sector privado ha sido el sector económico más afectado durante la pandemia, debido a las medidas de restricción que prohibía el normal desarrollo de sus actividades; lo cual generó que por fuerza mayor la disolución de contratos con los trabajadores.</p> |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Primer Objetivo Específico: Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales, afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Código Sustantivo del Trabajo Colombia

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|---|---|
| Código Sustantivo del Trabajo - 2011 Colombia | Artículo 48°, 4) El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente. | Los empleadores se encuentran en la obligación de constar por escrito la suscripción de los contratos a término fijo, cuya duración no puede ser inferior a un año, ni mayor a tres años; no obstante, faculta a los empleadores a renovarlos de manera indefinida. | La legislación colombiana tiene como principal herramienta de control la tipificación del tiempo de duración mínima del contrato fijo, mediante la cual obliga al empleador a mantener en estabilidad a un trabajador durante el tiempo que se encuentre laborando. |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Primer Objetivo Específico: Explicar de qué manera la inobservancia del principio de causalidad en los contratos temporales, afecta la estabilidad laboral en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Cristina N. Torres Tafur

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|--|---|
| <p>Torres, C. N. (2020). ¿La mera indicación de la causa objetiva vulnera el derecho al trabajo? Exigencias del Principio de Causalidad en la contratación laboral a plazo fijo a propósito del voto mayoritario recaído en el Exp. N° 02766-2010-PA/TC. <i>IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho</i>, 1(1), 186-194. https://doi.org/10.35383/ius-usat.v1i1.426</p> | <p>Sin duda, existen necesidades empresariales razonables que ameritan la contratación de personal a plazo fijo pero ello no significa que cualquier circunstancia empresarial amerite la contratación temporal de trabajadores. Por ello, frente al pronunciamiento mayoritario del TC, es necesario emprender un análisis riguroso de las exigencias del Principio de Causalidad en la contratación laboral a plazo fijo haciendo específica referencia al contrato de trabajo por inicio de nueva actividad (p. 2).</p> | <p>El voto en discordia de uno de los magistrados del Tribunal Constitucional, pone en análisis la contratación a plazo fijo, manifestando que no es suficiente con que el empleador indique las causas expresas que dan mérito a dicha contratación, sino que el empleador tiene el deber explicar y detallar las circunstancias que dan origen a la celebración de este tipo de contrato, debiendo existir necesariamente una situación extraordinaria que la justifique; en efecto, el empleador debe constar por escrito de manera expresa en qué consiste la nueva actividad a emprender, su duración y las causas objetivas determinantes de esta.</p> | <p>Si bien la ley no especifica más sobre la fundamentación y probanza de las actividades o servicios temporales, lo cierto es que, resulta superficial y contradictorio que la sola expresión de la causa que da mérito al contrato sin que esta se encuentre debidamente probada.</p> |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Segundo Objetivo Específico: Explicar de qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Pedro Irureta Uriarte

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|--|--|
| <p>Irureta, P. (2020). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el derecho al Trabajo chileno Ius et Praxis vol.26 no.2 Talca ago. 2020 http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001</p> | <p>En el ámbito del Derecho del Trabajo la razonabilidad se configura como una técnica argumentativa idónea que ha permitido corregir los excesos de los contratantes, calificar la verosimilitud de las pretensiones, limitar las exigencias irracionales, dividir lo auténtico de la ficción, restringir las facultades indiscriminadas, o impedir el abuso de derecho (p. 3).</p> | <p>En el derecho al trabajo la razonabilidad se dispone como una técnica argumentativa idónea que permitió corregir los excesos de los contratos, calificar la verosimilitud de las pretensiones, limitar los requisitos irracionales, separar lo real de la ficción, restringir las facultades indiscriminadas o impedir el abuso de derecho.</p> | <p>En efecto, resulta carente de sentido que la ley positivice que el empleador solo manifieste la causa objetiva por la cual se está contratando; mientras que se pretenda ocultar los servicios o actividades de fondo de naturaleza indeterminada, lo cual se origina a fin de que el empleador pueda desvincularse del vínculo laboral sin perjuicio alguno.</p> |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Segundo Objetivo Específico: Explicar de qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Manuel Gonzalo De Lama Laura

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|---|--|
| <p>De Lama M. G. (2020). La importancia de los registros administrativos laborales: algunos apuntes sobre el impacto del Decreto Legislativo N° 1246 en la labor de la Administración del Trabajo. <i>Derecho & Sociedad</i>, (53), 51-63. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21789</p> | <p>La información que puedan proporcionar los registros a cargo de la AAT, resulta de vital importancia para que la inspección del trabajo pueda acopiar la data suficiente y correspondiente a fin de programar adecuadamente su labor inspectiva, a tal punto que podría concluirse que si se dispusiera de la eliminación de trámites, que implicaban el registro de cierta información ante la AAT, la inspección del trabajo, al ya no tener acceso a dicha data, no podría desarrollar su trabajo programado (p. 5).</p> | <p>Los registros administrativos fueron las fuentes principales de las cuales provenían las estadísticas laborales de manera sistemática propias de la actuación administrativa, que tenían como fin viabilizar la administración y fiscalización, comprobar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas.</p> | <p>Los registros administrativos respecto a los contratos temporales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, permiten el control directo de esta sobre el empleador, pudiendo actuar de oficio ante la vulneración de un derecho laboral, en virtud del derecho protector que le asiste a los trabajadores.</p> |

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los contratos temporales y su incidencia en el derecho al trabajo en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020

Segundo Objetivo Específico: Explicar de qué manera la modificación normativa de no presentar la copia del contrato por inicio o incremento de actividad afecta al principio protector en el contexto de pandemia, Cercado de Lima – 2020.

Autor (A): Williams Aranguren Álvarez

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|--|--|---|
| <p>Aranguren, W. (2010). Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo. Gaceta Laboral, 16(2),195-214.[fecha de Consulta 24 de Noviembre de 2021]. ISSN: 1315-8597. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33616208003</p> | <p>La inspección del trabajo, fundamentada en el Convenio 81 de la OIT, ratificado por Venezuela, constituye una pieza clave en el marco de la justicia social, pues en el mundo complejo del trabajo, desempeña la función de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, más allá de las apariencias, la simulación o el fraude. Además de ello, actúa como mediador de las relaciones laborales en conflicto, promoviendo la información, la comprensión y el acuerdo, además de la acción coercitiva en el caso de incumplimiento de la normativa laboral (p. 207).</p> | <p>Constituye una herramienta importante en el marco de la justicia social, que facilita la verificación del cumplimiento de la normativa laboral, más allá de las apariencias, la simulación o el fraude, de modo que las autoridades de trabajo venezolanas brindaban asesoría tanto a los patronos como a los trabajadores, ejerciendo para ello una acción preventiva a la violación de la normativa</p> | <p>Las inspecciones laborales otorgan la garantía al trabajador de que sus derechos no se encuentran menoscabados; asimismo, permiten sopesar los intereses entre ambas partes ante la asimetría laboral que existe entre empleador y trabajador.</p> |