



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la
empresa Serpost, Lima - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Noriega Pinedo, Bryan Alexis (orcid.org/0000-0002-4922-9848)

ASESORA:

Dra. Goicochea Sanchez, Liesel Sisy (orcid.org/0000-0002-9339-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de Investigación a mi familia que me apoyo desde el inicio para poder cumplir con mis metas trazadas y aun con las y dificultades que se presentaron en el camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, a mi familia y a mi asesora que me ha guiado en el transcurso de esta investigación, para llegar a esta etapa de mi carrera profesional y poder culminar esta meta trazada.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	18
3.3. Escenario de estudio.....	19
3.4. Participantes.....	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico.....	22
3.8. Método de análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Lista de Participantes	20
Tabla 2 Validación de instrumento-Guía de entrevista	21
Tabla 3 Validación de instrumento- Guía de análisis documental	21
Tabla 4 Cuadro de categorías y sub categorías de la investigación.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de análisis de información.....	23
---	----

RESUMEN

La presente investigación realizó un análisis de los contratos modales y el principio de primacía de la realidad, dando a conocer cómo la aplicación de éste resguarda los derechos de los trabajadores afectados por la desnaturalización de los contratos laborales en la empresa Serpost S.A.

Se llevó a cabo, bajo el esquema de la investigación cualitativa, de tipo básica, con nivel descriptivo y el diseño de teoría fundamentada. Con el fin de alcanzar los objetivos planteados, se utilizó dos técnicas, las entrevistas realizadas a especialistas del rubro, así como el análisis documental. Se tuvo como objetivo general, analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, como objetivos específicos analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado generan fraude a la norma laboral y analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

La presente investigación concluye, una vez analizados, corroborados los datos obtenidos, los contratos modales se desnaturalizan mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, afectando los derechos de los trabajadores, de esta manera se evita reconocer los derechos que corresponden al trabajador.

Palabras Clave:

Desnaturalización de Contratos sujetos a modalidad, Contrato por necesidad de mercado, fraude de normas laborales.

ABSTRACT

This research conducted an analysis of the modal contracts and the principle of the primacy of reality, showing how the application of this principle protects the rights of workers affected by the denaturalization of labor contracts in the company Serpost S.A.

It was carried out under the scheme of qualitative research, of basic type, with descriptive level and grounded theory design. In order to achieve the proposed objectives, two techniques were used: interviews with specialists in the field, as well as documentary analysis. The general objective was to analyze how modal contracts are distorted by the application of the principle of the primacy of reality in the Serpost Company; the specific objectives were to analyze how modal contracts due to market needs generate fraud to the labor norm and to analyze how the temporality of modal contracts violates the protection of the worker.

This research concludes, once the data obtained have been analyzed and corroborated, that modal contracts are distorted through the application of the principle of the primacy of reality, affecting the rights of workers, thus avoiding the recognition of the rights that correspond to the worker.

Keywords:

Denaturalization of Contracts subject to modality, Contract due to market need, fraud of labor standards

I. INTRODUCCIÓN

En el **contexto histórico** algunas referencias mencionan, el origen del contrato laboral derivan de las escrituras antiguas como el célebre código Hammurabi y la Biblia, pero el origen más aceptado se remonta en la antigua Roma teniendo como dos instituciones de régimen contractual laboral conocidos como la *Locatio Conductio Operis* y *Locatio Conductio Operarum*, dando nacimiento a los contratos laborales en la antigüedad, posteriormente en los siglos XIX surgieron las primeras leyes que protegen al trabajador siendo el movimiento obrero en Europa, así como los mártires de Chicago que lucharon por las reformas laborales como el derecho a las ocho horas diarias estas dos grandes sucesos fueron los grandes artífices de la instauración de estas leyes primigenias laborales, en el principio de primacía de la realidad nace como uno desde el nacimiento de la ley laboral para la protección efectiva de los trabajadores en caso de desacuerdo entre la realidad laboral y la contractual.

En el **ámbito internacional** la contratación temporal o eventual en la legislación de algunos países, en las últimas décadas ha venido en aumento mayormente en los jóvenes que están entrando al mundo laboral son contratados por el sector público y privado, en la legislación Española está regulado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15 inciso 3 donde se contempla la desnaturalización contractual, por consecuencia por medio de esta ley se está tratando de evitar que se cometa el fraude o simulación contractual, que genera la inestabilidad laboral, económica y psicológica de los trabajadores que en su mayoría son jóvenes que recién se integran a su primer empleo formal, en otro país en donde se puede ver este tipo de práctica que se está tratando de evitar el fraude a la norma laboral es en Chile que en su código de Trabajo es la encargada de regular este tipo de abuso por parte del empleador a sus trabajadores.

En el **ámbito nacional**, el derecho al trabajo está contemplado en nuestra carta magna en el artículo 2 inciso 15 y en su artículo 22 donde se promueve su protección y fomento por lo que podemos decir que nuestra Constitución garantiza, promueve y protege el trabajo en nuestro país. El Decreto Legislativo N° 728, regula los contratos laborales, entre ellos, los contratos de tipo modal; sin embargo, este Decreto no ha contemplado el principio de primacía de la realidad; el cual si se encuentra contemplado en la ley N° 28806 en su artículo 2. Siendo una problemática que prima, en la mayoría de esos contratos que no son

respetados por los empleadores, teniendo como consecuencia la desnaturalización contractual, que en la actualidad se ha convertido en un problema para estos trabajadores.

En el **ámbito local** la Empresa estatal Serpost S.A, brinda el servicio postal en sus diferentes modalidades tanto a nivel nacional como internacional, siendo su régimen laboral de contratación, de derecho privado. En la actualidad tiene varias demandas de trabajadores por desnaturalización del contrato y los mismos han sido despedidos manera arbitraria; generando una inestabilidad económica, psicológica y laboral a sus trabajadores.

La **problemática comprende la vulneración** de los derechos laborales que sufren los trabajadores contratados por de Serpost S.A. **causado por los fraudes** a la norma laboral, **incumpliendo** los términos de los contratos o en algunos casos naciendo con vicios contractuales, la realidad laboral no se proyecta en la contractual, **generando como consecuencia la** inestabilidad laboral, económica y psicológica del trabajador a plazo determinado, **la solución es** la incorporación de leyes que van de acorde a nuestra realidad laboral actual, para evitar se aprovechen de los vacíos que legales encitrados en la legislación no solo parte de Serpost S.A. porque no es la única empresa donde se ha visualizado esta problemática.

En este contexto el **problema general** a plantear es el siguiente ¿De qué manera los contratos modales podría desnaturalizarse mediante el principio de primacía de la realidad en la empresa Serpost, Lima- 2020?, de igual forma se plantea los el primer problema específicos ¿De qué manera los contratos modales por necesidades del mercado podrían generar fraude a la norma laboral?, de igual manera el segundo problema específico ¿De qué manera la temporalidad de los contratos modales podría vulnerar la protección al trabajador?

La investigación se **justifica teóricamente porque** se aportarán conocimientos sobre los modales y principio de primacía de la realidad, esto se llevó a cabo a través del análisis de jurisprudencias, artículos científicos, tesis para el respectivo estudio del problema de investigación para expandir el conocimiento sobre nuestras categorías. **Justificación práctica**, se buscó argumentar la necesidad de la incorporación de leyes que van de acorde a nuestra realidad laboral actual, para evitar se aprovechen de los vacíos que legales que tiene la legislación no solo parte de Serpost S.A. porque no es la única empresa donde se ha

visualizado esta problemática. **Justificación metodológica**, se pretendió aportar con las interrogantes contenidas en el instrumento denominado la guía de entrevista que fue dirigida a los abogados expertos en la materia y el análisis contenido en nuestra guía de análisis documental, para obtener aportes, perspectiva y opiniones acerca de la problemática y que servirá como fuente de conocimiento para otros estudiosos o académicos. **contribuirá** a la incorporación de normativa más acorde a nuestra realidad laboral cuando se determine el abuso por parte del empleador, siendo **relevante** porque se influirá en la estabilidad, economía y psicología del trabajador amparado en nuestra Carta Magna, siendo relevante analizar las leyes, jurisprudencias, el D. Leg. 728 y la normativa de SUNAFIL que es la entidad encargada de inspeccionar, supervisar, fiscalizar y proteger los derechos del trabajador.

El **objetivo general** es analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020 el **primer objetivo específico** es analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado generan fraude a la norma laboral. **El segundo objetivo específico** es analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

En relación a lo expuesto en lo anterior, para brindar respuesta satisfactoria tanto al objetivo general se plantea el siguiente **supuesto general** los contratos modales se desnaturalizarían por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020, toda vez la naturaleza temporal de este tipo de contrato modal, a veces genera fraude de la norma laboral, por lo que el este principio protege los derechos del trabajador exponiendo el abuso entre la realidad laboral con lo plasmado en el contrato, seguido por su **primer supuesto específico** los contratos modales por necesidades del mercado generarían fraude a la norma laboral, toda vez que estos elementos justifican este tipo de contratación que podría generar un tipo de fraude de la norma laboral por parte de la empresa, y como **segundo supuesto específico** la temporalidad de los contratos modales vulneraría la protección al trabajador, toda vez que al ser una contratación de naturaleza temporal el empleador podría abusar del trabajador y vulnerar la protección generada por este principio fundamental.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, a evaluados los siguientes antecedentes tanto a nivel nacional e internacional que guardan relación con el tema a investigar consultando a diversas tesis, artículos científicos de revistas indexadas en diferentes bases datos como dialnet, ebsco, Scielo y Scopus con la finalidad de ver las diversas teorías y posturas que desarrollan los autores acerca de esta problemática.

Para los **antecedentes internacionales** para los autores Villar y Cayul (2013), en su tesis titulada *Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123* tiene como **objetivo** la evaluación de la del abuso por parte de los empresarios que contratan por la Ley 20.123 cometiendo simulación del contrato haciendo que se desnaturalice **metodología** enfoque cualitativo **concluye** está de acuerdo con la presente ley que ha sido favorable en diferentes formas laborales, aunque todavía es insuficiente para evitar este tipo de fraude (p.95).

El autor Benítez (2012), en su tesis titulada *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay* tiene como **objetivo** que los elementos naturales del contrato deben encontrarse plasmado a la hora de la contratación **metodología** mixta cuantitativa y cualitativa **concluye** que debe ser necesario tener el conocimiento de la actividad de la empresa para poder declarar su temporalidad, esta debe estar plasmado en el contrato para evitar la simulación laboral (457).

Finalmente para Bravo y Rosas (2006) en su tesis titulada *Análisis Dogmático y Jurisprudencial del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo* teniendo como **objetivo** envolver todo lo relacionado por el principio de la primacía de la realidad **metodología** análisis enfoque cualitativo de material bibliográfico y jurisprudencial **concluye** que se constituye uno de los principios fundamentales, permitiendo hacer efectivos otros principios de mayor alcance, como el principio de protección y todos los demás principios derivados de este (p.93).

Para los **antecedentes nacionales**. para García (2015) en su tesis titulada *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima* que tiene como objetivo describir el procedimiento de la desnaturalización de los contratos sujetos a

modalidad en el escenario de estudio, metodología enfoque cualitativo concluye logrando evidenciar la vulneración del derecho al trabajo, el escenario de estudio ha venido suscribiendo contratos sujetos a modalidad para no reconocer como trabajadores indeterminado a los temporales (p.38).

Balcázar (2018) en su tesis titulada La desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de Lima 2016 que tiene como **objetivo** determinar la incidencia la desnaturalización de los contratos temporales en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima 2016, su metodología enfoque cuantitativo se concluye que sus categorías dan un porcentaje del 0,961, generando una relación entre las variables, dando entender que no solo hay una desnaturalización del contrato sino también hay despido arbitrario (p.41).

Terreros (2017) en su tesis titulada Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017 que tiene como objetivo determinar la desnaturalización de los contratos modales en el escenario de estudio pueden cambiarse a contratos indeterminado, su metodología enfoque cuantitativo se concluye que al desnaturalizarse el contrato se vulnera la estabilidad laboral del trabajador temporal, corroborando que las empresas no plasman los requisitos establecidos en la ley (p. 70).

Con respecto a los **artículos científicos** para el desarrollo de la presente investigación. Para Felgueroso, García-Pérez, Jansen (2018), en su artículo científico titulada *la contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos* que tiene como **método** descriptivo y análisis documental que tiene como **objetivo** evidenciar la necesidad y el aumento de número creciente de contratos de esta naturaleza o condiciones para asegurar el empleo, se **concluye** la ampliación del trabajo temporal, la obligación de despedir y recontractar a estos trabajadores podrían justificar la implantación de un nuevo modelo de contratación en España para poder evitar las prestaciones por desempleo (p.59). vinculando con el artículo de Sánchez (2020) sobre el abuso de esta contratación por parte de los empleadores.

Maurizio (2019) en su artículo titulado *Temporary employment and its impact on wages in Latin America* **metodología** descriptivo con enfoque cuantitativo de análisis documental que tiene como **objetivo** la estimación a la incidencia, evolución y características del fenómeno y evaluar en qué medida el empleo

temporal genera brechas salariales que **concluye** las ocupaciones temporales presentan condiciones menos favorables que los trabajos indefinidos (p.207).

Kiersztyn (2020) en su artículo titulado *Who moves from fixed-term to open-ended contracts? Youth employment transitions in a segmented labour market*

metodología enfoque cuantitativo y de análisis documental que tiene como **objetivo** busca evaluar si los contratos temporales sirven como un trampolín hacia un empleo estable o una trampa que conduce a carreras fragmentadas se **concluye** sugiriendo que el empleo temporal no se limita en trabajos iniciales más bien actúa como una trampa más que como un trampolín (p.20). vinculado con el punto de Vista de Trajtemberg y Varela (2015) en artículo científico.

Van Wijk (2021) en su artículo titulado *Temporary Employment and Family Formation: An Income or Insecurity Effect?* **metodología** descriptivo de análisis documental que tiene como **objetivo** comprender los posibles mecanismos detrás del vínculo comúnmente encontrado entre el empleo temporal y el aplazamiento de la formación de una familia que **concluye** que los efectos del empleo temporal podrían atribuirse en parte a los menores ingresos anuales que acompañan a un contrato temporal afectado en la economía y la estabilidad de los trabajadores así como la de su familia (p.652).

Ritter-Hayashi, Knoblen y Vermeulen (2021) en su artículo titulado *Temporary employment: Curse or blessing for a firm's absorptive capacity?* **metodología** cuantitativo de análisis documental que tiene como **objetivo** la relación de las empresas que dependen cada vez más de empleados temporales se **concluye** que el empleo temporal tiene un efecto positivo significativo en el primer paso del proceso de adaptación laboral, por la adquisición de conocimientos (p.10).

Para los autores García, Nuno y Alcántara da Silva (2021) en su artículo titulado *Jornalismo em Estado de Emergência: Uma Análise dos Efeitos da Pandemia Covid-19 nas Relações de Emprego dos Jornalistas* **metodología** enfoque cualitativo de nivel descriptivo de análisis documental que tiene como **objetivo** la proliferación de nuevas formas de contrato temporal, resultado de la desregulación de la legislación laboral, que engloba también la facilidad de despido, la reducción salarial y el aumento del tiempo de trabajo, que **concluye** ante la actual crisis económica, las políticas de contención también están dirigidas a la salud financiera de las empresas; es decir, realizar reducciones de

costes que, en un principio, cubrían a los trabajadores cuyos vínculos (o falta de ellos) permite agilizar la necesidad laboral de la empresa (p.280).

Para los autores Bert y et al. (2021) en su artículo titulado *Exploring the possible health consequences of job insecurity: a pilot study among young workers* **metodología** descriptivo de análisis documental que tiene como **objetivo** que la inseguridad laboral es un fenómeno que involucra una cantidad creciente de trabajadores jóvenes, que **concluye** que las consecuencias de la inestabilidad laboral así como la falta economía, afecta la psicológica de los jóvenes que recién comienzan en la vida laboral **vinculando** a la investigación este artículo nos muestra las secuelas que surgen a raíz de la inestabilidad laboral para los trabajadores de contrato temporales que no cuentan que el mismo beneficio de un trabajador de tiempo indeterminado (p.386).

A **nivel nacional** el autor Valdeiglesias (2018) en su artículo titulada *principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú* **metodología** descriptivo de análisis dogmático que tiene como **objetivo que** el principio de primacía de la realidad, protege los docentes que cumplen una actividad permanente dentro de las instituciones educativas públicas y privadas, **concluye** el docente con contrato a plazo determinado de una institución educativa pública y privada tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario en base al principios fundamentales del derecho laboral. (p.169).

Para Santisteban (2016) en su artículo titulada *El Despido Incausado y Fraudulento Laboral/Incausado Dismissal and Labor Fraulento* **metodología** descriptivo de análisis jurisprudencial que tiene como **objetivo** solucionar la problemática relativa a la confusión entre el despido incausado y el despido fraudulento, por seguridad y estabilidad de los trabajadores, **concluye** que después de un largo proceso judicial por desnaturalización de contractual el trabajador es repuesto a su centro de labores en el mismo puesto donde venía laborando (p.83).

De Lama (2017) en su 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* **metodología** descriptivo de análisis jurídico que tiene como **objetivo** fortalecer la legislación laboral generada por la OIT para brindar soluciones a los conflictos que afronta el mundo laboral

concluye que los contratos de plazo determinado es diferente a la contratación indefinida por lo es importante el cumplimiento de los requisitos, porque tal inobservancia tendría como consecuencia la desnaturalización del contrato temporal (p.58).

Finalmente Llique (2016) en su artículo titulada *La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis* **metodología** descriptivo de análisis documental y psicológico que tiene como **objetivo** pretender analizar las repercusiones que tiene la inestabilidad laboral sobre la psique desde una perspectiva psicoanalítica, **concluye** pudiendo demostrar que la inestabilidad laboral, es un factor estresante, que tiene un impacto significativo en el bienestar psicológico de los trabajadores temporales del país (p.244).

En relación al **enfoque teórico** se desarrollara las siguientes teorías así como los enfoques conceptuales de las categorías y subcategorías, la **primera categoría** tenemos los **contratos modales** para Valderrama, (2020) menciona pueden estos tipo de contrato puede generarse cuando así las requieran las necesidades de la empresa empleadora para obtener un mayor beneficio, según el carácter temporal u ocasional del servicio prestado o del trabajo realizado (p.31), para Luján-Acosta (2015) en su mayoría es cuando la empresa contratista ha aumentado su nivel laboral o producción se contrata a trabajadores a través de estos contratos de plazo fijo para cubrir las plazas faltantes (p.198). Haciendo una comparación con la legislación española, para Malo (2021) los contratos temporales también permiten a las empresas ajustar con rapidez y a un coste relativamente más bajo tener una planilla para estos tipos necesidades (p.59). Campos (2018) manifiesta que **La Teoría General del derecho del trabajo** es un derecho amparado por la Constitución, como establece el art 22. (p.25). para Siquot (2016) se debe respetar la libertad y dignidad del trabajador, así como las condiciones en las cuales debe realizar su labor, asegurando su vida, salud y economía para satisfacer sus necesidades y la de su familia (p.9).

Como **primera subcategoría** es el contrato modal por necesidades del mercado, Sanguinetti (2008) nos menciona que este tipo de alusión puede justificar la contratación de manera temporal, pero también manifiesta que tanto las necesidades del mercado, como la mayor producción pueden dar lugar a una necesidad no temporal sino más permanente, Pedrajas (2022) no significa que el

empleador deba de sacar de contexto estas referencias facilitando una justificación para poder generar fraude contractual. Comparando con la legislación española López y Malo (2015) y Ballester (2022) establece que las necesidades temporales las empresas pueden formalizar las relaciones laborales mediante contratos temporales (p.41).

La **segunda subcategoría** la temporalidad para los autores De Lama y González (2010) sostiene que este tipo de naturaleza debe tener una sola causal siempre una necesidad temporal, la causalidad es el contenido del contrato modal porque sin una causa no existe el contrato porque debe de existir la causa para la contratación temporal de los nuevos trabajadores. Rodríguez (2020) y De la Torre (2022) señalan que en el texto estatutario de la ley del trabajo de España se obliga a que se pronuncie con exactitud las condiciones que evidencian la contratación temporal. Lorente y Guamán (2018) manifiestan que la temporalidad es el camino al fomento del empleo y escasez de la contratación indefinida por la contratación temporal (p.56), Sánchez (2021) menciona que para evitar que la labor del trabajador sea desnaturalizada la existencia de este principio es para cumplir la estabilidad laboral que está marcado con el aspecto de la temporalidad, cumpliendo con la norma frente ejercicios en donde se puede transgredir derechos a los trabajadores (p.165). Lisi y Malo (2017) el acceso a la formación de los trabajadores temporales afecta la productividad.

La **segunda categoría** el **principio de la primacía de la realidad**, Ponce (2016) nos establece que en virtud a este principio que siempre ante la situación de abuso va prevalecer los hechos sobre lo que está escrito, para Sandoval y Delacruz (2019) las situaciones reales son las que originan los derechos, mientras lo escrito es un instrumento para forjar la realidad (p.19). Para Campos (2018) en **la teoría de relación de trabajo** el elemento de la subordinación de una persona a cambio de una remuneración. (p.25), Zavala (2018) manifiesta que la subordinación genera obligaciones tanto del empleador como el trabajador, debiéndose respetar en el contrato sus cláusulas; evitando el fraude o la simulación del fraude laboral (p.173). Para Agamez (2020) se ha establecido principalmente que la subordinación en los contratos laborales de trabajadores permanentes, opera de la misma manera en las otras modalidades de contratación laboral (p.190). Para Campos (2018) demuestra la importancia de

este principio como un elemento desnaturalizador con el propósito de advertir el uso incorrecto en el contrato modal (p.97).

La **primera subcategoría** es el fraude a la norma laboral, Tello (2017) cuando hay una pretensión por parte del empleador de faltar a los derechos que amparan al trabajador buscando un beneficio violentando la norma, y no cumpliendo con los parámetros establecidos por el D.L. 728, Arrieta (2020) y García (2022) manifiesta que la consecuencia en la Legislación Española es que en los supuestos en los que se produzca un fraude de ley en la contratación, los afectados se convertirán, previa resolución judicial, en indefinidos no fijos (p.67), por lo es un castigo a los infractores de la norma y protege al trabajador afectado, Sánchez (2020) y Cebrián y Moreno (2016) como consecuencia de la falta se debe aplicar la indemnización como un castigo al fraude de ley, así como la no discriminación del trabajador temporal (p.179).

La **segunda subcategoría** Protección al trabajador tanto en la legislación nacional, como en el derecho comparado, se reconoce los casos que, a pesar de que las partes han celebrado un contrato modal, este puede ser "convertido" en un contrato de trabajo de duración indefinida y protegiendo al trabajador, Rizzo (2022) y permitiendo que el trabajador cuente con mayores derechos laborales como la protección contra el despido arbitrario. Irureta (2021) manifiesta que es un elemento esencial de este principio, el ordenamiento laboral se ha ido construyendo a base de reglas positivizadas otorgándole especificidad en las normas jurídicas agrupándose formalmente en los principios fundamentales o aplicativos (p.35) punto de vista similar que Moreno (2022) sobre la protección de los derechos laborales en España.

Finalmente en relación de **enfoque conceptuales** de la investigación considero la **Duración determinada**, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación entre el empresario y el trabajador por un tiempo establecido, **Riesgo empresarial** hace referencia a los eventos que pueden afectar a la empresa, **Discrepancia o divergencia** desigualdad que resulta de la comparación de las cosas entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, **Contrato – preeminencia** permite nombrar al beneficio que un trabajador disfruta en comparación a otra por alguna razón particular, la **Tutela laboral** es la aplicación de las normas que afecten algunos derechos fundamentales de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

El trabajo de investigación tiene como **enfoque cualitativo** considerando a Aranzamendi (2010) toda vez que se logró estudiar el fenómeno social de los contratos modales y el principio de primacía de la realidad, para lo cual se recolectó la información en base a las diferentes fuentes que se analizó como artículos científicos, libros, tesis jurisprudencia y el uso de la guía de entrevista que fue dirigida a los diferentes especialistas en el tema laboral poder apreciar las similitudes o diferencia en sus respuestas (p.165)

3.1. Tipo y diseño de investigación

El **tipo de investigación** es **básica**, considerando a Baptista, Fernández y Hernández, (2014), toda vez que a través de esta investigación se buscó generar **nuevos conocimientos** sobre nuestras categorías de estudio (p.165).

El **diseño de investigación** es de **teoría fundamentada**, considerando a Baptista, Fernández y Hernández, (2014), toda vez que se tiene como finalidad generar una explicación al fenómeno estudiado en la investigación mediante los datos recolectados de los participantes a través del aplicación del instrumento de la guía de entrevista, datos que contribuirán a dar respuestas al problema y también datos del análisis de los diferentes documentos seleccionados a través de la aplicación de la guía de análisis documental (p. 472),

Finalmente, con relación **nivel descriptivo** considerando a Baptista, Fernández y Hernández (2014) porque se desarrolló las principales definiciones, características, las teorías, enfoques, etc., sobre las categorías y subcategorías (p.92).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En la investigación se logró establecer dos categorías cuyas definiciones generaron dos subcategorías cada una las cuales.

La primera categoría son los **contratos modales** este contrato se genera cuando lo requieran las necesidades de la empresa buscando obtener mayor beneficio en su producción, es de carácter temporal al trabajo a realizar, como **primera subcategoría es el contrato modal por necesidades del mercado** en alusión a la justificación de la contratación de manera temporal, por las necesidades del mercado empresarial. **La segunda subcategoría la temporalidad**, debe tener una causalidad que es una necesidad temporal, este

aspecto es la esencia del contenido del contrato modal porque sin una causa no existe este tipo contrato.

La segunda categoría el principio de la primacía de la realidad establece que la realidad laboral va prevalecer sobre lo establecido en el contrato, la **primera subcategoría es el fraude a la norma laboral**, cuando el empleador busca faltar a los derechos que amparan al trabajador buscando un beneficio violentando la norma, **la segunda subcategoría Protección al trabajador** en la legislación, se reconoce los casos que, a pesar que las partes han celebrado un contrato modal, este puede ser "transformado" en un contrato de trabajo de duración indefinida y protegiendo al trabajador, permitiendo que el trabajador cuente con mayores derechos laborales.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de la investigación, comprende el distrito de Lima, lugar donde se ubica la empresa de Serpost S.A., Av. Tomás Valle S/N - Los Olivos y se estudiará la problemática del fenómeno social de los contratos modales y principio de primacía de la realidad; de igual manera, en el indicado lugar también se recolectarán datos de los participantes, como en la Oficina del segundo piso correspondiente a la Gerencia Legal y la oficina del cuarto piso correspondiente a la Sub Gerencia de Recursos Humanos. También para el caso de los abogados especialistas se ha considerado como escenario la oficina del piso 10 ALA B ubicado entre el cruce de Av. Zorritos y Av. Tingo María sede principal del Ministerio de Transporte y Comunicaciones donde recogeremos información.

3.4. Participantes y documentos

Los participantes a quienes se aplicó la guía de entrevista son conocedores del tema de investigación, a continuación, se presenta el listado de los entrevistados, asimismo se presentará una lista de documentos que serán una fuente de información viable para el desarrollo de la investigación que se a continuación se detallan en las siguientes tablas:

Tabla 1:

Cuadro de participantes del estudio

N°	ENTREVISTADO	GRADO ACADÉMICO	INSTITUCIÓN
1	Juan Mondoñedo Espinoza	Abogado	coordinador de temas postales del Ministerio de Transporte y Comunicaciones
2	Edwin Flores Torrejon	Abogada	Reyes, Segovia y Rodríguez abogados
3	Victor Hugo Chirinos Cúneo	Abogada	Serpost S.A.
4	Fanning Milagros Musaja Lobato De Velarde	Abogada	Consortio Tránsito ciudadano
5	María del Pilar Raya Cortez	Abogada	Independiente
6	Alfredo Rodríguez Vargas	Abogado	Ex abogado de Serpost S.A.
7	Teodosio Tippe Román	Abogado	Estudio TIPPE – ORE & ASOCIADOS
8	Marco Aurelio Reyes Guerra	Abogado	Reyes, Segovia y Rodríguez abogados
9	Jaime Antonio del águila Coral	Abogado	Coordinador de Registros e Internamiento del Ministerio de Transporte y Comunicaciones
10	Karina Rosario Merino Castillo	Abogada	asesora Legal - Coordinación de Asuntos Postales del Ministerio de Transporte y Comunicaciones

Fuente propia (2021)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se aplicó como técnicas la entrevista y el análisis documental. La técnica **de la entrevista** considerando Díaz (2017) nos permitió obtener datos mediante un diálogo, entre los expertos y el investigador de tal manera que se pudo obtener la información requerida, y el **instrumento** de la técnica es la **guía de entrevista**, comprende 09 interrogantes, en cuanto a su estructura formal se consignó los datos de la investigación como: los nombres entrevistados y del investigador. Cabe precisar que las preguntas se desarrollaron teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos que se relacionan con las categorías y subcategorías (p.129).

La guía de la entrevista fue validada por 3 expertos, por lo que nos permite asegurar que las preguntas fueron elaboradas mostrando coherencia, objetividad y guardando relación con los objetivos del trabajo.

Tabla 2: validación de la guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE
Muñoz Ccuro, Felipa Elvira	Docente de la universidad cesar vallejo	95%
Urteaga Regal, Alberto Carlos	Docente de la universidad cesar vallejo	95%
Aceto, Luca	Docente de la universidad cesar vallejo	95%
PROMEDIO	95%	

Fuente propia (2021)

La técnica del **análisis documental**, teniendo en cuenta a Sampieri (2014) nos permitió analizar las diferentes fuentes seleccionadas, conforme a la tabla N° 03, con la finalidad de obtener la información, entre los documentos más relevantes tenemos las casaciones, tesis, expedientes y leyes, donde se obtendrán los datos más fundamentales mediante la aplicación del **instrumento** la **guía de análisis documental** que se ha elaboró considerando el objetivo general y específicos la del informe de investigación, cuya estructura se divide en: datos de la fuente, contenido de la fuente, análisis y conclusiones (pág.515).

Tabla 3: Validación de instrumento- Guía de análisis documental

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE
Goicochea Sánchez Liesel Sisy	Docente de la universidad cesar vallejo	95%
PROMEDIO	95%	

Fuente propia (2022)

3.6. Procedimiento

El trabajo de investigación, se dio inicio con el análisis de nuestra realidad problemática sobre la desnaturalización contractual porque lo estipulado en el contrato no se refleja en la realidad laboral lo que se busca alcanzar una mejor regulación estos derechos mejorando así la calidad de las normas laborales para evitar este tipo de injusticia a nuestros trabajadores de plazo determinado,

seguido de la revisión de diversos documentos como revistas indexadas, tesis, jurisprudencia, para entender mejor nuestra problemática, para después elaborar la **matriz de categorización**, obteniendo nuestras subcategorías en base a la definición de nuestra categorías, siguiendo con la elaboración de nuestra **matriz de consistencia** donde se plantearon los objetivos, problemas y supuestos tanto principales como específicos, para luego el desarrollo de la introducción que tiene 9 aspectos fundamentales, comenzamos a desarrollar el **marco teórico** que comprende los antecedentes nacionales e internacionales, las tesis y libros que fueron compendiados, para que finalmente se desarrolle la parte de la metodología y finalmente se ejecutó las técnicas y los instrumentos para hacer la triangulación de nuestros resultados obtenidos para su verificación y comparación de las posiciones de nuestros especialistas para generar la discusión teniendo como consecuencia las recomendaciones y conclusiones. En tal sentido, se analizará la información sobre:

Tabla 04:

Cuadro de categorías y sub categorías de la investigación

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS
1. Los contratos modales	Contrato modales por necesidades del mercado
	La temporalidad
2. El principio de la primacía de la realidad	fraude a la norma laboral
	Protección al trabajador

Fuente propia (2021)

3.7. Rigor científico

El presente informe investigación **cumplió** con el rigor científico para las investigaciones cualitativas considerando a los autores Hernández et al., (2014). Empezando con la **dependencia** porque se analizó diferentes estudios previos cuyos resultados se relacionan con el tema propuesto, es decir tienen categorías de estudio iguales a las identificadas. Con la **credibilidad**, porque se recolectó los datos de los participantes se buscará captar el significado completo y profundo de la información brindada, la misma que siempre deberá vincularse con el tema de investigación. Con **confirmabilidad**, porque cuando redactamos

los resultados se buscó minimizar los criterios propios de los autores estudiados, sin dejar de lado la lógica para la interpretación. Con **transferibilidad** toda vez que no se buscará generalizar los resultados a una población más amplia, sino dejaremos abierta la posibilidad que otros estudios puedan utilizar los resultados, pero a contexto similares al nuestro (p.453).

3.8. Método de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó el **Método descriptivo** porque se realizó una descripción e interpretación la información obtenida de cada uno de nuestros expertos a entrevistar, también para análisis de las diferentes posiciones que tienen acerca de los contratos modales y principio de primacía de la realidad. **El método inductivo se aplicó** para el análisis de los supuestos que generaron nuestra problemática para poder sustentar nuestras conclusiones que se obtuvo en el trabajo de investigación. **Método hermenéutico** se interpretó los datos provenientes de libros, tesis, revistas, artículos y jurisprudencia en base a nuestras categorías generando una conclusión de lo investigado. **Método analítico** se analizó las tesis, revistas indexadas, para disgregar la información de nuestras categorías a investigar para luego proceder observar y analizar las causas del fenómeno.

Gráfico de métodos de análisis de información



Figura 1. Gráfico de métodos de análisis de información aplicables al presente estudio.

3.9. Aspectos éticos

El contenido de la investigación se respetó los parámetros indicados por la Universidad César Vallejo, como: **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°110-2022-VI-UCV** emitido por el **VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, GUÍA DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN DE FIN DE PROGRAMA**, también respetando la **RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV** emitido por

el **VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**. Asimismo, el respeto a la propiedad intelectual conforme lo previsto en la **Ley de Derecho de Autor D.L N° 822**, los datos proporcionados en la investigación serán examinados por los asesores, conformados por una comisión de ética. De igual forma, se ha respetado las citas bibliográficas por medio de las **normas APA 7° edición**. Siendo muy respetuosos también con la información de los entrevistados que conducen la realidad sobre el problema planteado y por último el uso del sistema turnitin que manifiesta la veracidad de datos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación ha realizado un análisis que tiene como finalidad la realización de la recopilación de los datos conseguidos para lograr tener los conceptos tanto del problema general y como de los específicos, el propósito es obtener respuestas a estas interrogantes, considerando a Igwenagu (2016) recomienda analizar los resultados del contenido del análisis a través de la codificación planteado con un criterio de flexibilidad a fin de darle un correcto acondicionamiento a la investigación, sin dejar de ser cauteloso en este rubro respecto al proceso mental del investigador al momento de plasmar y confrontar los resultados obtenidos de las guías de entrevistas y guías de análisis documental. Siendo ello así, la estructura formulada es práctica y se partió del mismo orden en que fueron planteados los objetivos: objetivo general, y los objetivos específicos: 1 y 2, analizando cada uno de ellos en forma oportuna, procediendo luego con los hallazgos obtenidos de las fuentes documentales. (p.20)

Respecto del **objetivo general** “Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020”

Resultados en base a los expertos entrevistados-Especialistas

Al momento de plantear de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Mondoñedo (2022) contesta las causales de desnaturalización están sujetas a lo establecido por ley, verificando inexistencia de los elementos legales o esenciales en la contratación temporal.

Del Águila (2022) responde se hace imperativo comprobar con este principio, la realidad laboral del trabajador a plazo determinado, y a la falta de este queda comprobado que el contrato se ha desnaturalizado.

Merino (2022) menciona que se aplica ante los casos donde las entidades o empresas que comenten incumplimiento de las normas laborales pues vulneran los derechos laborales de los trabajadores ejerciendo otro tipo de contrato de lo establecido.

Rodríguez (2022) manifiesta cuando las labores realizadas por el trabajador modal no están relacionadas con el giro principal de la empresa.

Chirinos (2022) manifiesta que este principio fundamental del derecho laboral, tiende a proteger la relación y/o vigencia de un contrato de trabajo.

Musaja (2022) responde en la divergencia entre los hechos y las formalidades que guarda cada uno de ellos en sus requisitos y/ o forma.

Flores (2022) menciona que todo contrato modal se considera desnaturalizado si es que, de la constatación en los hechos, en la realidad, se desprende que el trabajador presta servicios sin una causa objetiva que justifique la temporalidad del contrato

Reyes (2022) responde que las desnaturalizaciones de estos contratos se ciñen en los supuestos descritos en la D. Leg. 728, demostrando el fraude o la simulación contractual.

Tippe (2022) dice este principio, en el derecho laboral es especial, ya que gracias a este principio se puede descubrir los derechos laborales que se intentan omitir y demostrar la desnaturalización contractual.

Raya (2022) contesta que cuando exista un incumplimiento en las normas laborales, mediante la aplicación de este principio la diferencia de la práctica laboral y lo plasmado de los documentos, se desnaturaliza el contrato.

Al comentar la segunda pregunta qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Mondoñedo (2022) contesta la aplicación del Principio Primacía de la Realidad, en caso de alguna duda entre lo que sucede en la práctica y lo que se plasma de

los documentos, se debe darse preferencia a lo primero dando protección al trabajador.

Del Águila (2022) manifiesta que se protege al trabajador, pero se debe demostrar la realidad laboral del trabajador para poder aplicar dicho principio, al menos que la desnaturalización sea originada por una causal distinta

Merino (2022) señala que la correcta aplicación de este principio es de vital importancia ante la desnaturalización del contrato para la protección de los derechos del trabajador; y, es primordial que el Estado brinde protección al trabajador, al ser la parte más débil en la relación laboral.

Rodríguez (2022) considera que la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad determina si un contrato modal se encuentra desnaturalizado o no.

Chirinos (2022) manifestó que la aplicación hace evidente las grietas en la confección del contrato modal por lo este principio protege los derechos laborales del trabajador.

Musaja (2022) considera, que en verdad la aplicación protege porque deja de manera expresa su carácter protector y/o tuitivo del derecho laboral frente al trabajador

Flores (2022) considera principio de primacía de la realidad es un principio del derecho laboral que tiene una relevancia importante en esta rama del derecho, toda vez que en una relación jurídica asimétrica como es la relación laboral, el empleador siempre tendrá la posibilidad de tener documentos que le permitan probar alguna situación jurídica que en algunos casos puede ser fraudulenta.

Reyes (2022) contesta que al aplicar este principio debe darse preferencia a la realidad laboral.

Tippe (2022) manifiesta que la aplicación de este principio protege cuando se genere la desnaturalización en el contrato, por el trabajo o servicio realizado por el trabajador, si viene realizando trabajo distinto al contratado.

Raya (2022) manifiesta que la correcta aplicación este principio permite el reconocimiento de la relación del vínculo laboral del trabajador con el empleador, en ese sentido al desnaturalizarse también se reconoce los derechos del trabajador.

Finalmente, en una tercera pregunta se planteó qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia.

Mondoñedo (2022) contesto se podría incorporar una definición del Principio de Primacía de la Realidad, debido a la ausencia de una definición de este principio en la norma que delimite la aplicación del principio.

Del Águila (2022) considera que no es necesario incorporarlo en la legislación actual, porque en perspectiva si un contrato modal contiene elementos que lo desnaturalizan, se entiende que debe aplicarse el mencionado principio

Merino (2022) señala en la actual legislación el principio de primacía de realidad no está normado en la D.L. 728, pero esta normado en Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806, siendo no necesario la implementación de este principio en el D.L. 728.

Rodríguez (2022) considera que nuestra legislación privilegia el contrato de trabajo a tiempo indeterminado, por lo que el contrato modal debe estar justificado en una causa objetiva y si, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se comprueba que el contrato modal no se justificaba

Chirinos (2022) expreso que, en el art, 50 inc.6 CPC regula la congruencia procesal el cual constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones por lo seria inoficioso considerar una norma sustantiva para un procedimiento que se encuentra en una norma adjetiva.

Musaja (2022) considera que debe estar regulado para no dejar abierta la Posibilidad a interpretación para que se soslayen derechos de trabajadores donde por su naturaleza deban celebrarse contratos a plazo indeterminado.

Flores (2022) no lo considera necesario, los principios jurídicos no requieren manifestarse en un marco legal, este principio, a pesar de no estar regulado en DLEG 728, es recurrido frecuentemente por los magistrados sin controversia alguna.

Reyes (2022) no considera que debe estar regulado toda vez que este principio es un mandato implícito que irradia en la aplicación del derecho laboral.

Tippe (2022) manifiesta no está contemplado en D.L. 728, queda justificado que la aplicación de dicho principio interviene en las desnaturalizaciones de estos contratos de laborales.

Raya (2022) manifiesta que la actual legislación, debido a la ausencia de delimitación la aplicación del principio, puede originar una interpretación de manera irregular en las sentencias jurisprudenciales.

Resultados obtenidos de las fuentes documentales

Lo concerniente al objetivo general se tomó en consideración nuestra Carta Magna en sus artículos 2º, 22º y 24º quienes establecen que el derecho al trabajo es un derecho fundamental; articulado que toma como base la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, cuyo como objetivo es garantizar los principios y derechos fundamentales del trabajo, también la erradicación de la discriminación laboral como uno de los objetivos generales del CDESCR de la ONU, por eso nuestra Carta Magna debe garantizar la protección para cumplir con dichos objetivos y ejercer un poder tuitivo hacia la parte trabajadora, siendo este lo que fundamenta o inspira a todo el derecho del trabajo y buscando proteger al trabajador desde un amplio margen, salvaguardando sus derechos.

En manera paralela se analizó **La Casación Laboral N° 11436-2016**, Ica; siendo lo especificado en la jurisprudencia la Corte Superior, quien delimita y define que es un contrato modal por necesidad de mercado, dicho contrato tiene como característica principal: la necesidad coyuntural por parte de la empresa y que sea de carácter temporal; si no justifica el incremento empresarial, este contrato se desnaturaliza por no cumplir con la causa objetiva que justifique la contratación; asimismo, la actividad temporal a realizar no deba ser emplazada por un trabajador permanente tal como está regulado en el D. Leg. 728. En tal sentido, se declara infundada la casación interpuesta; en razón a lo dispuesto en artículos 58º y 72 del D. Leg 728.

Respecto de objetivo específico 1 “Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado generan fraude a la norma laboral”

Resultados en base a los expertos entrevistados-Especialistas

Al momento de plantear la Pregunta 4: Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral.

Mondoñedo (2022) contesto la actual legislación ha dejado un vacío acerca en la contemplación en el ámbito laboral, viendo la realidad del abuso del empleador a los empleadores ocasionando el fraude de la norma laboral.

Del Águila (2022) considera la actual legislación no genera una verdadera protección al trabajador a plazo determinado ocasionando el abuso y fraude a las normas por parte del empleador

Merino (2022) manifiesta que las actuales normas no son perfectas por lo tienen varios vacíos legales que puede generar fraude a la ley.

Rodríguez (2022) considera que esto ocurre cuando las labores realizadas por el trabajador modal no responden a una necesidad coyuntural e imprevisible como lo exige a norma.

Chirinos (2022) expreso que el contrato modal por necesidad de mercado está regulado en el D.L. 728, que es una regulación muy completa.

Musaja (2022) considera que en la actual legislación se ha perdido derecho laboral, en la mayoría de veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son muy distintas de las establecidas en el contrato

Flores (2022) no considera de hecho, considero que es uno de los contratos que mejor regulación tiene en el Decreto Legislativo 728, pues se encuentra debidamente delimitado.

Reyes (2022) considera que la ley actual esta correcta se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente.

Tippe (2022) manifiesta en la actualidad a diferencia de las pasadas legislaciones, los contratos modales tienen una mejor regulación, pero se ha dejado vacíos legales que puede generar un abuso por parte del empleador generando un fraude a la legislación

Raya (2022) manifiesta en legislación actual se contempla la regulación de los contratos a través de DL 728 y es un derecho protegido en la Constitución, se observa que los empleadores buscan aprovechar estas lagunas para generar fraude a norma.

Respecto de la Pregunta 5: Desde su posición la contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador.

Mondoñedo (2022) contesto que la ley establece los parámetros del contrato temporal por necesidades del mercado es aquel tiene como objeto de atender incrementos coyunturales, debe ser tener esta cualidad sino tiene este aspecto el contrato se desnaturaliza.

Del Águila (2022) menciona en la norma se debe demostrar con documentos que acrediten la variación sustancial de la demanda del mercado, porque sin esa

acreditación no se justifica la contratación o si el trabajador no desempeña su labor que justifica la modalidad del contrato se comete el fraude a la norma laboral

Merino (2022) considera que el contrato de trabajo sujeto a modalidad debe tener justificación del aumento de la actividad laboral de la empresa, sino se cumple con lo establecido el empleador genera fraude a la norma.

Rodríguez (2022) considera que no, este tipo de contratos deben estar justificados en necesidades coyunturales e imprevistas

Chirinos (2022) expreso se entiende que existe una simulación o fraude cuando se incumpla lo establecido en la norma, situaciones que no son responsabilidad del trabajador sino del empleador.

Musaja (2022) opina que en la mayoría de situaciones casi un 90% se comete fraude a la ley.

Flores (2022) considera como todo contrato modal, si la verdadera intención del empleador es evitar responsabilidades u obligaciones en el marco de la legislación laboral, podrá ser considerado un fraude o simulación

Reyes (2022) considero que tal vez en la práctica suceda, pero la ley no se lo permitiría.

Tippe (2022) manifiesta en la actualidad es un poco más fácil encubrir un contrato de trabajo bajo la figura de un contrato por necesidad de mercado, debido a que bajo esta figura no se le reconocen ciertos derechos como a un trabajador

Raya (2022) menciona que debe existir una necesidad por parte de la empresa para la contratación de los trabajadores, si no existe necesidad empresarial genera fraude a la norma.

Finalmente, al plantear la pregunta 6: Desde su posición la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores.

Mondoñedo (2022) contesto a ley ya establece sino se cumple con este aspecto entonces el contrato se desnaturaliza por lo que hay un fraude a la norma.

Del Águila (2022) contesto que se establece la norma si no hay una justificación valida este contrato se desnaturaliza, esto afecta tanto al trabajador porque primero se comete el fraude y consecuencia se vulnera sus derechos

Merino (2022) mencionó que la modalidad por necesidad es utilizada de manera indiscriminada por parte del empleador con el propósito de evadir los derechos y beneficios otorgados al trabajador, puede desnaturalizarse bajo el principio de primacía de la realidad.

Rodríguez (2022) considera que efectivamente, eso es lo que prevé la norma.

Chirinos (2022) expuso que en la legislación este tipo de contrato solo se justifica cuando hay un aumento en la producción empresarial, cuando no se justifique el contrato se desnaturaliza.

Musaja (2022) opina que en ese tipo de contrato es muy probable que no exista causa objetiva establecida y aun existiendo esta sólo indique incremento de más actividad más no especifique a qué y cuál es el incremento pues realmente se disfrazan esta causa objetiva.

Flores (2022) considera que, si el empleador no puede probar la existencia del incremento coyuntural de la demanda, en ese caso se consideraría que el contrato de trabajo se encuentra desnaturalizado

Reyes (2022) manifiesta de una impresión que la desnaturalización no se genera cuando se incrementa la coyuntura empresarial, sino más bien es un ardid que utilizan los empresarios para acortar gastos corrientes.

Tippe (2022) manifiesta se especifica en la ley si no hay una justificación para la contratación de estos trabajadores, el contrato se desnaturaliza desde la firma de éste.

Raya (2022) mencionó si no hay necesidad empresarial, el contrato se desnaturaliza no hay justificación valida genera fraude o cuando se firma el contrato por necesidad del mercado.

Resultados obtenidos de las fuentes documentales

Lo resultados obtenidos en base al análisis de la fuente documental para el objetivo específico 1, se tomó en consideración la Casación Laboral N° 10161-2016, la que nos da un claro ejemplo del fraude a la norma laboral a través del contrato modal por necesidad de mercado; circunstancia que se viene dando en muchas empresas y entidades públicas por múltiples razones que no sólo se amparan en la necesidad de un servicio. Sin embargo, las normas laborales que protegen al derecho al trabajo cada vez son más claras en los casos de despidos arbitrarios. Es así que ésta Casación tiene como aspecto fundamental, que la entidad tiene la obligación de tener una causa justa a fin de realizar la

contratación de más personal; siendo la no demostración de este presunto aumento empresarial un factor importante para la desnaturalización de contratos. La justificación de la causa objetiva por parte de la empresa, fue el aumento de los envíos que, el personal permanente no pudo abastecerse, solicitando la contratación del demandante; sin embargo, al no haberse acreditado de manera fehaciente, el Colegiado casó a favor del demandante y ordenó su reposición a su puesto laboral. Lo que nos permite colegir que la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado, se genera según lo estipulado en el artículo 77° literal d) en el D. Leg 728, esto es por fraude de la norma laboral por la inexistencia de la causa justa del contrato y que el despido solo puede ser darse en razón a la conducta o capacidad laboral del trabajador, lo que no ha ocurrido en el caso.

La otra fuente que se analizó para este primer objetivo específico es la Resolución N° 299-2022-SUNAFIL/TFL, lo manifestado por la Primera Sala de SUNAFIL demostró el fraude de la norma laboral, ya que el contrato modal por necesidad de mercado, tiene como aspecto fundamental la temporalidad y debe tener por obligatoriedad una causa justa; siendo el caso que, la vulneración de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, generan su desnaturalización por el uso fraudulento; hechos que acreditan la vulneración de normas por parte del empleador, al no demostrar que las actividades realizadas por los trabajadores no corresponden a las de un trabajo temporal en la empresa. A pesar que había una causa objetiva que justifique la contratación de los trabajadores, pero la realidad laboral era diferente a la contractual, circunstancia que nos permite colegir que se genera la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado, porque a pesar de la demostración de una causa objetiva de la contratación, no se demuestra que el trabajo realizado por el trabajador sea de carácter temporal, originando la desnaturalización por quebrantar las normas laborales.

Respecto del objetivo específico 2 “analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador”

Resultados en base a los expertos entrevistados-Especialistas

Al momento de plantear la pregunta 7: Desde su perspectiva el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del

trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad.

Mondoñedo (2022) contesto la temporalidad es la cualidad más importante de los contratos a plazo determinado, se debe respetar el plazo que se establecido para no perturbar estabilidad del trabajador.

Del Águila (2022) considera que la temporalidad es un aspecto importante en los contratos modales, mientras el contrato este vigente la empresa debe de respetar lo acordado, no tratar de vulnerar o amenazar al trabajador.

Merino (2022) considera que se debe cumplir con lo establecido en el contrato, el empleador tiene el deber de cumplir con el contrato firmado, mientras se cumple la estabilidad del trabajador no se verá comprometida

Rodríguez (2022) considera que si la temporalidad puede vulnerar la estabilidad de los trabajadores y es por ello que nuestra legislación privilegia el trabajo indeterminado sobre el contrato modal, el mismo que debe estar justificado para que se validó.

Chirinos (2022) considero que mientras se cumpla con la temporalidad no se atenta con la estabilidad del trabajador.

Musaja (2022) opina en efecto, donde realmente hay contratos a plazo indeterminado terminan siendo disfrazados por un contrato modal, afectando derechos de trabajadores y perdiendo su verdadero carácter tuitivo.

Flores (2022) considero en principio, la estabilidad en el empleo no se encuentra reñida con la posibilidad de que, en ciertas ocasiones, sea necesaria una contratación temporal, es decir, que tenga un plazo determinado

Reyes (2022) manifiesta que la temporalidad es una de las características principales por lo que no debe influir negativamente en la estabilidad laboral.

Tippe (2022) manifiesta el aspecto de la temporalidad es parte fundamental de este contrato, pero a veces es el aspecto donde el empleador abusa de su poder vulnerando los derechos del trabajador atentando contra la estabilidad laboral.

Raya (2022) menciona que la temporalidad es fundamental para un contrato modal, por lo cual se debe respetar el plazo establecido para no vulnerar la estabilidad laboral.

Respecto en la pregunta 8: Desde su punto de vista el aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la

protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

Mondoñedo (2022) contesto observando la realidad de los procesos en la empresa se puede diferir que este aspecto no se ha venido cumpliendo correctamente.

Del Águila (2022) considera que, al no cumplir con este aspecto fundamental de este contrato, no se está brindando una verdadera protección al trabajador en sus derechos laborales, los cuales ya están siendo vulnerados

Merino (2022) considera que se trata de cumplir con los requisitos estipulados en la ley, determinando su duración y la causa objetiva para evitar la vulneración de los derechos laborales.

Rodríguez (2022) considera que no se cumple, pues la mayoría de los contratos de trabajo son modales y las funciones a realizar son permanentes.

Chirinos (2022) consideró que en la actualidad la mayoría de las empresas o entidad se viene cumpliendo con este aspecto, SUNAFIL es la encargada de supervisar el cumplimiento de manera cabal el contrato modal.

Musaja (2022) opina no estar de acuerdo porque dentro su experiencia laboral este tipo de desnaturalización siempre termina en proceso judicial para concluir que debe existir una relación laboral mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Flores (2022) considera que la legislación permite en ciertos casos que, aun vulnerando el principio de causalidad de los contratos modales, los empleadores puedan hacer uso de contratos a plazo determinado sin una causa real que los justifique.

Reyes (2022) considera que SUNAFIL viene realizando una labor en este tema procurando orientar a las empresas a no vulnerar o desnaturalizar el contrato.

Tippe (2022) manifiesta, SUNAFIL busca eliminar este tipo de prácticas de los empleadores no respetando los contratos modales por necesidad de mercado por ende se vulnera el aspecto de temporalidad de la relación contractual de estos trabajadores,

Raya (2022) menciona que SUNAFIL viene intentando sancionar los abusos contractuales en el aspecto de la temporalidad evitar la vulneración de la protección de los derechos laborales del trabajador, teniendo como resultado la no desnaturalización del contrato modal.

Finalmente, en el planteamiento de la interrogante 9: Desde su posición el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad.

Mondoñedo (2022) contesto la realidad de los trabajadores con este tipo de contrato como al ser empleados a plazo determinado, están amenazados con la temporalidad del contrato, porque al no obedecer a su empleador los castigan con la no renovación del contrato.

Del Águila (2022) contesto que como son contratos a plazo determinado, el empleador en su perspectiva opina que puede cubrir la plaza de un trabajador permanente con un trabajador modal y, cuando este último no cumple con las condiciones establecidas en el contrato lo despide.

Merino (2022) considera que en la actualidad se evidencia un abuso por parte de los empresarios al contratar a los empleados por necesidad de mercado para ocupar una plaza de trabajador permanente para evitar cumplir con los derechos de los trabajadores establecidos en la ley.

Rodríguez (2022) considera que aún quedan empresas que continúan vinculando a sus trabajadores a través de contratos modales para que realicen labores permanentes.

Chirinos (2022) consideró, es el aspecto por el cual el empleador se puede aprovechar de manera abusiva, porque en la relación laboral el trabajador es la parte más débil, el trabajador tiene dos opciones aceptar o no las demandas laborales del empleador.

Musaja (2022) opina que no estar de acuerdo, porque debe ser el segundo, pues el primero es la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Flores (2022) no considera que la temporalidad de los contratos modales es posible, siempre y cuando la legislación sea adecuada y los empleadores la cumplieren a cabalidad.

Reyes (2022) manifiesta que la temporalidad no es la causante sino más bien es el dolo por parte del empleador.

Tippe (2022) manifiesta es el aspecto más abusado por parte de los empleadores que a base del dolo busca vulnerar los derechos protegidos en el principio de primacía de la realidad.

Raya (2022) manifestó se evidencia el uso abusivo de la temporalidad del contrato modal por necesidad el mercado, al tratar de aparentar una labor de naturaleza permanente, y por ende la vulneración de los derechos laborales.

Resultados obtenidos de las fuentes documentales

Para el segundo objetivo específico se analizó en primer momento la tesis titulada las Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017, apreciando que, el empleador puede tomar atribuciones que afectan a la estabilidad laboral del trabajador, hecho que conlleva a la vulneración de las normas laborales que protegen lo protegen; por otro lado, se observa las prácticas fraudulentas, como el uso del contrato modal por necesidad de mercado para suplir puestos de personal permanente y la interrupción de los plazos establecidos en los contratos que tienen mayor temporalidad y que son reemplazados por un plazo de tres meses, tiempo que la ley establece como periodo de prueba; concluyendo que, estos tipos de prácticas fomentadas y usadas por los empleadores no solo vulneran las normas laborales sino que también afectan la estabilidad laboral, psicológica y económica del trabajador temporal, buscando eludir los derechos protegidos no solo por el D. Leg 728 sino también por nuestra Carta Magna.

La segunda fuente que se analizó es la Casación Laboral N° 01998-2013-PA/TC TACNA, siendo los hechos materia de análisis, lo que nos demuestran que la temporalidad de los contratos está ligada con la causa objetiva porque sin estos dos aspectos fundamentales se generaría la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado; tal y como se demuestra en los hechos presentados por el trabajador, quebrantando la norma por parte del empleador, por no contemplar estos aspectos y afectando la estabilidad del trabajador. Lo que nos permite colegir que se generará la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado al no existir la temporalidad de la causa objetiva del contrato por parte de la entidad (la misma que debe estar expresa en la cláusula del contrato); originando así la desnaturalización del contrato laboral, desde la firma de éste. Hechos que afectan a ambas partes procesales y en específico al trabajador quien se ve expuesto a los abusos por parte del empleador como los despidos arbitrarios.

DISCUSIÓN

En esta segunda parte se comienza a comparar y analizar los resultados que han sido obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos, comenzando por establecer cuáles contribuyen en mayor porcentaje a la elaboración teoría fundamentada, que, emergerán a culminar el procedimiento llevado a cabo en la presente investigación. Se llevará a cabo el entrelazado de la información de forma ordenada y coherente, tomando el contenido teórico, las repuestas de los especialistas y los documentos recopilados con la finalidad de obtener un resultado cierto y con respaldo teórico.

La estructura planteada en este capítulo no es otra que la misma investigación abordado en un marco general que se descompone en específicos; por ello se estableció un orden de objetivo general y objetivos específicos; así, se integró a cada objetivo el supuesto, afín de poder conocer si mis deducciones fueron acertadas o no; y, poder determinar el progreso conceptual y teórico a lo largo de la investigación.

OBJETIVO GENERAL
analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020.
SUPUESTO GENERAL
Que la naturaleza temporal de este tipo de contrato modal, a veces genera fraude de la norma laboral, por lo que el principio de primacía de realidad protege los derechos del trabajador demostrando el abuso entre la realidad laboral con lo plasmado en el contrato.

Para poder encontrar el fundamento teórico de nuestro objetivo general de la investigación, es necesario establecer que el contrato modal, es un contrato que se establece cuando las necesidades laborales de la empresa lo requieran, es de carácter temporal al trabajo realizado, concepto planteado por Valderrama **(citado en el Marco Teórico)**. El principio de primacía de la realidad, prevalecerá ante la discrepancia entre la realidad laboral y lo plasmado en el contrato; es decir, prevalecerán los hechos sobre lo escrito, concepto planteado por Ponce **(citado en el Marco Teórico)**.

Los especialistas Mondoñedo, Del Águila y Merino (2022) concuerdan que para la aplicación del principio es imperativo corroborar el incumplimiento de la relación laboral entre empleador y trabajador por la inexistencia de la necesidad empresarial, teniendo como consecuencia la desnaturalización del contrato modal, debido a la incompatibilidad entre lo hechos y lo firmado en el contrato. Mismo concepto señalados por Benítez **(citado en el Marco Teórico)**. Siendo ello así, el enfoque adoptado por los especialistas recae en la desnaturalización del contrato modal mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad en salvaguarda de la protección de los derechos de los trabajadores.

Los especialistas Rodríguez, Chirinos, Raya y Tippe (2022) complementan y lo señalan como un principio fundamental que protege los derechos laborales que adquirió el trabajador temporal. Hecho que se ve reflejado por la desnaturalización del contrato, cuando las labores realizadas no se relacionan con el trabajo esencial de la empresa, mismo concepto citado por Bravo y Rosas **(citado en el Marco Teórico)**.

Por otro lado, los especialistas Musaja, Flores y Reyes (2022) apoyan la postura manifestando que, ante la divergencia entre los hechos y las formalidades se considera la desnaturalización del contrato porque se presta un servicio sin causa objetiva que justifique la temporalidad del mismo; tal como lo establece el D. Leg. 728; demostrando el fraude laboral. Dichas apreciaciones coinciden con el concepto citado Sandoval y De La Cruz **(citado en el Marco Teórico)**.

Los especialistas Mondoñedo, Del Águila y Merino (2022) concuerdan que entre la duda entre lo que sucede en la práctica y lo plasmado en la realidad debe prevalecer lo primero; salvaguardando así los derechos del trabajador; en tal sentido, lo primordial para el Estado es generar protección laboral hacia al trabajador; apoyando la Teoría General del Derecho al Trabajo de Campos **(citado en el Marco Teórico)**.

De manera conjunta las posturas de los especialistas se mantienen en favor que, la aplicación del principio de primacía de la realidad desnaturaliza el contrato modal porque la realidad de las labores realizadas por los trabajadores no son las mismas contempladas en el contrato celebrado entre las partes. Asimismo, que este principio tiene carácter protector en la relación laboral.

Musaja (2022) refiere que el empleador tiene la posibilidad de tener documentos que le permitan probar una situación jurídica que en algunos casos puede ser

fraudulenta; asimismo, Rodríguez y Chirinos (2022) refieren que mediante la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se puede determinar si un contrato modal se encuentra desnaturalizado o no, evidenciando las grietas en la elaboración del contrato modal, apoyando lo señalado en la Teoría de la Relación del trabajo de Campos **(citado en el Marco Teórico)**.

Bajo las perspectivas de los especialistas Tippe y Raya (2022) manifiestan que la correcta aplicación de este principio permite proteger al trabajador cuando se genere la desnaturalización en el contrato, por el reconocimiento de la subordinación en relación del vínculo laboral del trabajador con el empleador y reconociendo los derechos adquiridos del trabajador, clara similitud con la posición teórica de Agamez **(citado en el Marco Teórico)**.

Ahora, los especialistas Mondoñedo, Rodríguez, Raya y Musaja (2022) manifiestan que se debe incorporar una definición del Principio de Primacía de la Realidad en el D. Leg 728, ya que, debido a la ausencia de una definición de este principio en la norma, el mismo se puede ver limitado en su aplicación, no dejando abierta la posibilidad a interpretación y así soslayar los derechos de los trabajadores; apoyando el análisis hecho por Campos **(citado en el Marco Teórico)**.

Contrariamente, los especialistas Del Águila, Merino, Reyes, Flores y Tippe (2022) consideran que los principios jurídicos no requieren manifestarse en un marco legal toda vez que este principio es un mandato implícito que irradia en la aplicación del derecho laboral y es recurrido frecuentemente por los magistrados sin controversia alguna. El especialista Chirinos (2022) complementa y expresa, la regulación de congruencia procesal del art, 50 inc.6 CPC, establece el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones siendo innecesario considerar un nuevo procedimiento para justificar éstas.

Las perspectivas señaladas muestran dos puntos de vista, el primero es la incorporación expresa del principio primacía de realidad en el D. Leg. 728 como elemento desnaturalizador frente a abusos en contra del trabajador; y, el segundo, es la negativa de la incorporación de este principio en la actual legislación porque al ser un principio fundamental del derecho laboral, los magistrados deben tenerlo siempre en consideración para estos casos específicos. Precizando que, en base a los objetivos planteados, el primer punto

de vista es el más relacionado a la investigación al fin de evitar el abuso de los empleadores sobre estos vacíos legales.

Los diferentes enfoques de los especialistas obtenidos a través de las guías de entrevistas resultan de vital importancia, puesto que la mayoría está de acuerdo que el contrato modal se desnaturaliza mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad; asimismo que, mediante la aplicación de este principio se salvaguarda los derechos de los trabajadores frente al abuso cometido por parte del empleador, razón por la cual; incluso se sugiere la idea de una regulación específica del mismo que puede efectivizar su aplicación no dejando vacíos legales.

En lo concerniente a las fuentes documentales se tomó en consideración nuestra Carta Magna en sus artículos 2º, 22º y 24º que establece que, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, que tiene como objetivo fomentar, mantener, garantizar la protección de los principios y derechos fundamentales del trabajo, así como la erradicación de la discriminación laboral. Las fundamentaciones de los artículos manifiestan una protección al trabajador; siendo el deber del Estado, su fomentación y la igualdad laboral. Teniendo una similitud con La Teoría General del derecho del trabajo de Campos **(citado en el Marco Teórico)**.

A la par la Casación Laboral N° 11436-2016, Ica, realiza la conceptualización del contrato modal por necesidad de mercado delimitando que, el aspecto principal, viene a ser la necesidad coyuntural por parte de la empresa y que este trabajo sea de carácter temporal; en tal sentido, si no justifica el incremento empresarial este contrato se desnaturaliza por no cumplir con la causa objetiva que justifique la contratación, tal como está regulado en el D. Leg. 728. Misma conceptualización teórica de Benítez **(citado en el Marco Teórico)**.

Las dos fuentes son de relevancia, puesto que mientras una manifiesta el deber del Estado a través del marco de los artículos de la Constitución, la otra nos delimita la definición del contrato modal por necesidad de mercado y como éste se desnaturaliza por no tener la causa que justifica la contratación del trabajador. En consecuencia y en razón de lo discutido, confirmamos el supuesto general de la investigación toda vez que el contrato modal se desnaturaliza mediante el principio de primacía de la realidad, originándose por la falta de la necesidad empresarial que es la parte fundamental del contrato; es así que, la aplicación

de este principio salvaguarda los derechos de los trabajadores reconociendo el vínculo laboral, así como el abuso cometido por parte del empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado generan fraude a la norma laboral.
SUPUESTO ESPECÍFICO 1
los contratos modales por necesidades del mercado generarían fraude a la norma laboral, toda vez que estos elementos justifican este tipo de contratación que podría generar un tipo de fraude de la norma laboral por parte de la empresa.

Se procederá con la formulación de la discusión del primer objetivo específico; en tal sentido, resulta importante destacar el fortalecimiento de la legislación laboral actual para poder generar una verdadera protección al trabajador, concepto planteado por De Lama (**citado en el Marco Teórico**), así mismo respecto a las subcategorías: el contrato modal por necesidades del mercado justifica la contratación de manera temporal, por las necesidades empresariales concepto plasmado por Sanguinetti (**citado en el Marco Teórico**); y, el Fraude a la norma laboral cuando el empleador vulnera los derechos que amparan al trabajador concepto plasmado por Tello (**citado en el Marco Teórico**).

Los especialistas Mondoñedo, Del Águila y Merino (2022) concuerdan que la actual legislación no es perfecta y ha dejado vacíos legales, no generando una verdadera protección al trabajador a plazo determinado, produciendo abuso y fraude a las normas por parte del empleador. Siendo relevante para la investigación, el desarrollo de una legislación acorde a la realidad del país que no permita la vulneración de normas.

Los especialistas Rodríguez y Musaja (2022) complementan que en la actual legislación se ha perdido derechos laborales, observando las verdaderas condiciones laborales de los trabajadores, esto ocurre cuando las labores realizadas por el trabajador modal no responden a una necesidad coyuntural e imprevisible como lo exige a norma. Dichas apreciaciones de los especialistas coinciden con el concepto de La Teoría General del derecho del trabajo de la autora Campos (**citado en el Marco Teórico**).

Contrariamente los especialistas Chirinos, Flores y Reyes (2022) consideran que la regulación el contrato modal por necesidad de mercado es completo, encontrándose debidamente delimitada, concluyendo que esta modalidad contractual no puede ser empleada en labores de naturaleza permanente. Esta perspectiva apoya la postura de **la teoría de relación de trabajo** de Campos **(citado en el marco de teórico del estudio)**.

Tippe y Raya (2022) complementan que en la actualidad los contratos modales son un derecho protegido en la Constitución, pero ha dejado vacíos legales que puede ocasionar abuso por parte del empleador generando fraude a la legislación.

Las perspectivas señaladas muestran dos puntos de vista, el primero la pérdida de derechos laborales haciendo una comparativa de la actual Constitución con la anterior; y el segundo el apoyo a la regulación establecida en D. Leg. 728 para la contratación de los trabajadores a plazo determinado, aparte de estar amparados en la Constitución; precisando que, en base a este primer objetivo específico planteado, el segundo punto está más relacionado a la investigación, a fin de cumplir con lo establecido en la norma evitando el abuso del empleador que genera fraude a la legislación.

Los especialistas Mondoñedo, Del Águila y Merino (2022) coinciden que la actual ley establece parámetros de la contratación temporal por necesidad de mercado, la misma que tiene como objeto atender incrementos coyunturales, debiéndose demostrar fehacientemente la documentación de la variación empresarial, porque sin acreditación de la necesidad empresarial se comete el fraude a la norma laboral. Concepto que tiene similitud con Rodríguez **(citado en el Marco Teórico)**.

Tippe y Raya (2022) complementan que en la actualidad es más difícil encubrir el contrato modal por necesidad de mercado, ya que, debe existir necesidad empresarial para la contratación; sin esta necesidad genere fraude a la norma. Mismo concepto plasmado por De Lama **(citado en el Marco Teórico)**.

Siendo ello así, el enfoque adoptado por los especialistas recae en saber la verdadera intención del empleador, la cual es generar fraude a la norma laboral al fin de evitar responsabilidades u obligaciones del marco de la legislación laboral.

Por otro lado, los especialistas Mondoñedo, Rodríguez y Del Águila (2022) coincidieron que la ley establece el cumplimiento de la causa objetiva, sin la cual el contrato se desnaturaliza generando fraude a la norma, vulnerando los derechos de trabajador. Mismo concepto plasmado por García (**citado en el Marco Teórico**). Esta modalidad de contratación por necesidad empresarial se está utilizando de manera indiscriminada por parte del empleador con el fin de evadir los derechos y beneficios adquiridos por el trabajador.

Los enfoques obtenidos por los especialistas a través de la guía de entrevistas acerca del primer objetivo específico resultan relevantes, como: las pérdidas de derechos laborales en nuestra actual legislación debido a la contratación por necesidad coyuntural empresarial, la misma que no se viene realizando conforme a ley debido a los fraudes en los que incurren los empleadores; vulnerando así los derechos de los trabajadores.

En lo concerniente a las fuentes documentales se tomó en consideración la Casación Laboral N° 10161-2016, porque se observa la protección del principio de primacía de la realidad cuando el trabajador es despedido de manera incausada y como el contrato modal por necesidad de mercado se desnaturaliza cuando no se estipule la causa objetiva en el mismo, contemplado en el artículo 77° literal d) del D. Leg 728. Misma conceptualización de Santisteban (**citado en el Marco Teórico**).

En la Resolución N° 299-2022-SUNAFIL/TFL, se demostró el fraude de la norma laboral, ya que la temporalidad y causa justa de contrato modal por necesidad de mercado, son vulnerados generando su desnaturalización por el uso fraudulento de estos contratos; acreditándose la vulneración, al no demostrar que las actividades realizadas por los trabajadores temporales no corresponden a esa naturaleza. Conceptos plasmados **la teoría de relación de trabajo** de Campos (**citado en el marco de teórico del estudio**).

La importancia de estas fuentes documentales se manifiesta en que, en la primera se evidencia la protección brindada por este principio evitando el aprovechamiento del empleador para generar fraude a la norma laboral, el contrato debe contener la causa justa de la contratación y la segunda fuente se evidencia el uso fraudulento por parte de la empresa, porque a pesar de contener la causa objetiva en los contratos, la realidad laboral era diferente a lo plasmado en el contrato, porque las labores realizadas no son de naturaleza temporal.

Por lo probado, confirmamos el primer supuesto específico que los contratos modales por necesidades del mercado generan fraude a la norma laboral, por la falta de la causa objetiva en la contratación, vulnerando no solo las norma sino también los derechos laborales de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Analizar de qué manera la temporalidad en los contratos sujetos a modalidad podría afectar la protección al trabajador.
SUPUESTO ESPECÍFICO 2
La temporalidad de los contratos modales vulneraría la protección al trabajador, toda vez que al ser una contratación de naturaleza temporal el empleador podría abusar del trabajador y vulnerar la protección generada por este principio fundamental.

En la esta parte se discutirá las posturas presentadas para este último objetivo específico, siendo relevante establecer los conceptos de la temporalidad y la protección al trabajador; siendo ello así, la temporalidad debe tener una sola causal; esto es la necesidad temporal, concepto plasmado por De Lama y González **(citado en el Marco Teórico)**; y, la protección al trabajador es un elemento esencial que está en el ordenamiento laboral en base de reglas positivizadas conceptos plasmados por Irureta **(citado en el Marco Teórico)**.

Bajo las perspectivas de los especialistas Mondoñedo, Del Águila y Merino (2022) concuerdan que la temporalidad es un aspecto importante en los contratos modales, debiéndose cumplir con el plazo establecido, no afectando la estabilidad laboral del trabajador. Mismos conceptos De Lama y González **(citado en el Marco Teórico)**.

Para los especialistas Reyes, Chirinos y Flores (2022) complementan y señalan que la temporalidad es la característica principal, pero la estabilidad laboral no se encuentra ceñida con la posibilidad de que la contratación temporal, pueda influir negativamente en la estabilidad laboral.

Siendo ello así, el enfoque adoptado por los especialistas recae que la temporalidad es la base fundamental de un contrato modal, debiendo ser respetada por el empleador para no vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado, así como su economía personal.

Contrariamente los especialistas Rodríguez y Musaja (2022) señalan que hay contratos a plazo indeterminado siendo disfrazados por un contrato modal; vulnerando la estabilidad de los trabajadores, es por ello que nuestra legislación privilegia el trabajo indeterminado sobre el contrato modal, afectando derechos de trabajadores y perdiendo su carácter tuitivo. Apoyando los conceptos de los autores Bert y et al. **(citado en el Marco Teórico)**.

Siendo ello así, el enfoque adoptado por los especialistas recae que el aspecto de la temporalidad de un contrato modal, a veces, el empleador abusa de su poder vulnerando los derechos del trabajador atentando contra la estabilidad laboral del trabajador temporal.

Las perspectivas señaladas muestran dos puntos de vistas, la primera hace referencia al respeto del plazo del contrato por el cual no se atentará con la estabilidad laboral y la segunda que el aspecto de la temporalidad puede afectar la estabilidad laboral del trabajador por el abuso del empleador. Para la finalidad de este segundo objetivo específico la segunda postura está relacionada con la investigación, porque la temporalidad puede generar abuso por parte del empleador al interrumpir los plazos del contrato o bajo la amenaza con la no renovación del contrato modal.

Por otro lado, observando la realidad laboral de la empresa Serpost, el enfoque realizado por los funcionarios Mondoñedo, Del Águila (2022) coincidieron que los múltiples procesos judiciales incoados en contra de la empresa Serpost se deben por no cumplir con este aspecto fundamental.

Los especialistas Rodríguez y Musaja (2022) complementan que no se viene cumpliendo, pues la mayoría de los contratos de trabajo son modales y las funciones a realizar son permanentes, originado la desnaturalización del contrato.

Los especialistas Chirinos y Reyes (2022) difieren con la postura anterior, considerando que en la actualidad la mayoría de las empresas o entidades vienen cumpliendo con este aspecto; SUNAFIL es un organismo supervisor, el cual viene realizando una labor en este tema, procurando orientar a las empresas para no vulnerar o desnaturalizar el contrato y se cumpla de manera cabal el contrato modal. Apoyando la postura de Irureta **(citado en el Marco Teórico)**.

El enfoque adoptado por los especialistas recae que SUNAFIL busca eliminar las malas prácticas de los empleadores y que no respeten los contratos modales,

vulnerando así el aspecto de temporalidad de la relación contractual de estos trabajadores, teniendo como resultado la no desnaturalización del contrato modal.

Las perspectivas señaladas muestran dos puntos de vistas, la primera se observa la realidad del incumplimiento del aspecto de la temporalidad por parte de la empresa y la segunda se manifiesta en que las empresas actualmente tratan de cumplir con lo establecido en la ley. Para la finalidad de este segundo objetivo específico la primera postura va más acorde a la investigación, porque actualmente las empresas incumplen con el aspecto de la temporalidad, usando cualquier tipo de prácticas con la finalidad de vulnerar los derechos protegidos por el principio de primacía de la realidad.

Los especialistas Mondoñedo, Del Águila y Merino (2022) coinciden que los trabajadores con este tipo de contrato, están amenazados con la temporalidad; porque al no cumplir con las exigencias establecidas por parte del empleador pueden verse despedidos, hechos que evidencian el abuso por parte de los empresarios al contratar a los empleados para ocupar una plaza de carácter permanente para evitar cumplir con los derechos de los trabajadores establecidos en la ley.

El enfoque adoptado por los especialistas recae en el uso abusivo de la temporalidad del contrato modal por necesidad el mercado, por parte de las empresas que continúan vinculando a sus trabajadores a través de contratos modales para que realicen labores permanentes.

Los especialistas Musaja, Flores y Reyes (2022) difieren con la primera postura, considerando que la temporalidad de los contratos modales no es la causante de la vulneración, sino sería el dolo por parte del empleador. El enfoque adoptado por los especialistas recae en el buen uso de la temporalidad del contrato modal, pero el dolo por parte del empleador vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores. Mismo concepto de Llique **(citado en el Marco Teórico)**.

Se observa dos posturas acerca de la importancia de la temporalidad en los contratos modales por necesidad de mercado siendo, la primera los especialistas que ésta puede vulnerar la estabilidad laboral, porque el empleador puede interrumpir los plazos o en algunos casos los despide de manera incausada; en la segunda, se respeta la temporalidad y la estabilidad del trabajador no debe de estar comprometida. Para la finalidad de este segundo objetivo específico la

primera postura va más acorde a la investigación, pero se deja la evidencia del abuso por parte del empleador al realizar contratos modales para suplir plazas permanentes, afectando la estabilidad laboral de los trabajadores a plazo determinado.

La exposición de la fundamentación de la Casación Laboral N.º 01998-2013-PA/TC TACNA se observa que la temporalidad de los contratos está ligada con la causa objetiva porque sin estos dos aspectos fundamentales se generaría la desnaturalización del contrato modal; quebrantando la norma por parte del empleador, por no contemplar estos aspectos.

Se aprecia la cita de la Tesis titulada Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017, el empleador puede tomar atribuciones que afectan a la estabilidad laboral del trabajador hecho que conlleva a la vulneración de las normas laborales que protegen al trabajador; usando prácticas fraudulentas, como el uso del contrato modal para suplir puestos de personal permanente y la interrupción de los plazos establecidos en los contratos o reemplazándolos por un plazo menor; afectando así la estabilidad laboral, psicológica y económica del trabajador temporal.

La relevancia de las dos fuentes documentales radica en que, en la primera se observa que el aspecto de la temporalidad va de la mano con la causa objetiva, en base a que la labor a realizar por el trabajador debe ser de naturaleza temporal y estar justificada; y, en la segunda se observa las prácticas fraudulentas usada por los empleadores, como el uso fraudulento del contrato modal por necesidad de mercado para suplir puestos de personal permanente y la interrupción de los plazos establecidos de los contratos vulnerando la temporalidad contractual de los contratos modales.

Por lo probado, confirmamos el segundo supuesto específico los contratos sujetos a modalidad podría afectar la protección al trabajador, un correcto uso de la temporalidad no afecta o vulnera los derechos que protege los principios fundamentales, pero el uso doloso por parte de los empleadores ocasiona inestabilidad laboral y económica.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que tanto las entidades públicas como las privadas vienen realizando contrataciones de personal de manera irregular; es decir, estas contrataciones no cumplen con los requisitos establecidos en las leyes laborales, como, por ejemplo: justificar la necesidad del mercado, trayendo como consecuencia que, el trabajador realice labores de naturaleza permanente. Asimismo, el empleador trata de encubrir las verdaderas condiciones de la realidad laboral, evadiendo el cumplimiento de las normas laborales; circunstancia que conlleva a que los contratos modales se desnaturalicen por el principio de primacía de la realidad. En consecuencia, la aplicación de dicho principio, tiene como finalidad salvaguardar y proporcionar seguridad jurídica al trabajador, protegiendo sus derechos constitucionales y laborales.

SEGUNDA: Se determinó que, el contrato modal por necesidad de mercado puede desnaturalizarse, cuando la actividad laboral para cual fue contratado el trabajador se vuelve de naturaleza permanente; es decir, el trabajador cumple una jornada que puede llegar a superar las ocho horas, está sujeto a subordinación, recibe una remuneración fija mensual e incluso realiza labores distintas para las cuales fue contratado; en tal sentido, se genera fraude a la norma laboral ya que el empleador no contempla en este tipo de contrato, la causa objetiva tal y como lo establece el D. Leg. N° 728; en consecuencia, la ausencia de la causalidad hace que el empleador vulnere los derechos de sus trabajadores; sin embargo, bajo la tutela del principio de primacía de la realidad, dichos trabajadores ya gozan de derechos adquiridos.

TERCERA: Se determinó que, la temporalidad en la relación laboral, debe estar contemplada en los contratos sujetos a modalidad; es decir, se trata de contratos a plazo determinado, los mismos que se dan por concluidos por decisión unilateral del empleador; sin embargo, dicha relación laboral se vuelve de plazo indeterminado, por la realidad de las funciones o labores asignadas al trabajador; en tal sentido, dichos contratos modales vulneran los derechos que amparan a todo trabajador en razón a los abusos cometidos por el empleador.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que es el encargado de fomentar el empleo formal; en tal sentido, debe redoblar esfuerzos a fin hacer cumplir las Normas vigentes y las condiciones laborales satisfactorias de los trabajadores del país; asimismo establecer sanciones más drásticas a fin de que los empleadores no sigan vulnerado los derechos de los trabajadores.

SEGUNDA: A las empresas del sector público y privado, a los encargados de la gestión en la contratación de los trabajadores a plazo determinado, se recomienda cumplir con los requisitos contemplados en la ley, como el plazo establecido de duración del contrato respectándolo, para evitar inestabilidad laboral del trabajador y establecer la causa objetiva de la contratación en el contrato respetando las labores establecidas en éste por el empleador para evitar las prácticas de la desnaturalización contractual.

TERCERA: A los especialistas en materia y derecho laboral, emitir propuestas para la incorporación de las normas más efectivas para que los empleadores reconozcan los beneficios obtenidos a los trabajadores y haya un respeto por las normas laborales vigentes para que no se aprovechan del vacío que legal, ya que los trabajadores desean una estabilidad laboral; asimismo, proponer una regulación expresa del principio de la primacía de la realidad, en las normas en protección de los trabajadores que se encuentran en situación desventaja frente a sus empleadores con la finalidad de reconocer su derecho adquiridos.

REFERENCIAS

- Agamez, L. (2020). La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del "contratista" Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7502002>
- Arrieta, F. (2020). El empleo temporal en las administraciones públicas Lan harremanak: Revista de relaciones laborales recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572659>
- Balcázar, V. (2018). La desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de lima 2016. Lima: Universidad Cesar Vallejo- (Tesis Pregrado) recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39435>
- Ballester, I. (2022). La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros. Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum, (2), 101–122. Recuperado a partir de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/550>
- Bert y et al. (2021). Exploring the possible health consequences of job insecurity: a pilot study among young workers. Revista Gac Sanit recuperado de <https://www.scielosp.org/article/gs/2020.v34n4/385-392/>
- Benítez, M. (2012). Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay. Alcalá: Universidad de Alcalá España (Tesis Doctoral) Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/14421/TESIS%20FORMATO%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, G. (2018). El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan (Tesis Pregrado) recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casación Laboral N° 11436-2016, Ica (13 de setiembre del 2017). Corte Suprema de Justicia de la República Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Recuperado de:

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Cas.-Lab.-11436-2016-Ica-LP.pdf>

Casación Laboral N° 10161-2016, Lima (18 de abril del 2016). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Recuperado de

<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-10161-2016-Lambayeque.pdf>

Casación Laboral N° 01998-2013-PA/TC Tacna (21 de noviembre de 2013). Primera Sala del Tribunal Constitucional. Recuperado de

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01998-2013-AA.html>

Castañeda, D. (2017). Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017. Lima: Universidad Cesa Vallejo (Tesis de Pregrado) Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19811/Casta%c3%b1eda_RDC.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Cebrián, I. y Moreno, G. (2016). El empleo de los jóvenes en España y los efectos de las reformas laborales. Revista Jóvenes y empleo. una mirada desde el derecho, la sociología y la economía. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6149186>

Constitución Política del Perú (1993). Congreso de la República del Perú. Recuperado de

<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

De Lama, M. (2017). 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. Revista Derecho & Sociedad. Recuperado

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792337>

- De Lama L. & Gonzales R. (2010), en la edición de Gaceta Jurídica Desnaturalización de las relaciones laborales: Lima: Gaceta Jurídica.
- De la Torre, C. (2022). Los nuevos contratos temporales y los nuevos fijos discontinuos. Revista Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, recuperado de <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/ch/2022/05/01/reforma-laboral-2022-los-nuevos-contratos-temporales-y-los-nuevos-fijos-discontinuos-certezas-e-incertidumbres>
- Lisi, D. y Malo, M. (2017). The impact of temporary employment on productivity. Revista d [Journal for Labour Market Research](https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1007/s12651-017-0222-8) Recuperado de <https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1007/s12651-017-0222-8>
- Felgueroso, F; García-Pérez, y Jansen, J. (2018). La contratación temporal en España. Revista Papeles de economía española. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6518996>
- Díaz, C. (2017). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/60813>
- García, S. (2015). La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima. Lima: UCV recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%c3%ada_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, G. (2022). La contratación temporal en la reforma laboral reflexiones críticas sobre su conformación jurídica. Revista Estudios de Deusto revista de Derecho Público, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8497527>
- García, Nuno y Alcântara da Silva (2021). Jornalismo em Estado de Emergência: Uma Análise dos Efeitos da Pandemia Covid-19 nas Relações de Emprego dos Jornalistas. Revista Comunicação e Sociedade. recuperado de http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-35752021000100269&lang=es

- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6.a ed.) México: Mg. Graw-Hill Interamericana.
- Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. Revista Latinoamericana de Derecho Social: Chile recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7799542>
- Igwenagu, C. (2016). Fundamentals of research methodology and data collection recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/303381524 Fundamentals of research methodology and data collection](https://www.researchgate.net/publication/303381524_Fundamentals_of_research_methodology_and_data_collection)
- Kiersztyn (2020) Who moves from fixed-term to open-ended contracts? Youth employment transitions in a segmented labour market. Acta Sociologica (United Kingdom).recuperado de: https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085884717&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=20f79d3c0da067ef8bef549f0c415bba&sot=b&sdt=b&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28temporary+employment%29&relpos=85&citeCnt=0&searchT erm=&featureToggles=FEATURE_VIEW_PDF:1
- Llique, R. (2016). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. Revista Derecho & Sociedad, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793009>
- López, E y Malo, M. (2015). El mercado de trabajo en España. Ekonomiaz: Revista vasca de economía recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124077>
- Lorente, R y Guamán, A. (2018) Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España. Revista Cuadernos de relaciones laborales. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6657344>
- Luján-Acosta, F. (2015). La desnaturalización del contrato de empleo público. Revista Digital de Derecho Administrativo. Recuperado de

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/429>

[8](#)

Malo, M. (2021). El empleo en España durante la pandemia de la COVID-19. Revista Panorama social, recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8014954>

Maurizio, R. (2019). Temporary employment and its impact on wages in Latin America. Revista Iberoamerican Journal of Development Studies recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6933779>

Moreno, M. (2022). El contrato temporal por razones productivas. Temas laborales Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8396991>

Pedrajas, A. (2022). Los nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción, Revista Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales. Recuperado de:

<https://www.abdonpedrajas.com/pics/eventos/pdf-obs-marzo-2022-1.pdf>

Ponce, I. (2016). Profesionales contratados a honorarios según Ley n. 18.883: Algunas reflexiones sobre su acertado tratamiento jurisprudencial. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5676725>

Ritter-Hayashi, Knoben y Vermeulen (2021). Temporary employment: Curse or blessing for a firm's absorptive capacity? Revista Technological Forecasting and Social Change. Recuperado de:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162521005230?via%3Dihub#sec0013>

Rodríguez, M. (2021). Organización en la empresa y contratación temporal: Uso y abuso del contrato eventual en organismos públicos y de obra o servicio en la subcontratación Sentencias del Tribunal Supremo de 10 de noviembre y 29 de noviembre de 2020: Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929296>

- Sandoval, H. y Delacruz G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Prolegómenos* recuperados de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121182X2019000200011
- Sánchez, A. (2020). *Las medidas correctoras del abuso de la temporalidad de los empleados públicos en España*. *Revista Digital de Derecho Administrativo: España* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7151130>
- Santisteban, P. (2016). *El Despido Incausado y Fraudulento Laboral/Incausado Dismissal and Labor Fraudulento*. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, recuperado de: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=51fd7321-2969-4d91-832d-71d5b7c310f7%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.629967365&db=edsgao>
- Suquiot. L (2016). Las circunstancias del caso en las decisiones jurisdiccionales del Derecho del Trabajo. *Revista Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7351458>
- Resolución N° 299-2022-SUNAFIL/TFL, Lima (28 de marzo de 2022). Primera Sala Tribunal de Fiscalización Laboral, recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Resolucion-299-2022-Sunafil-TFL-Primera-Sala-LPDerecho.pdf>
- Rizzo, G. (2022). Inseguridad jurídica en los contratos de duración determinada en la alta dirección. Las causas de temporalidad y la indemnización debida tras la extinción de la relación por expiración del tiempo convenido. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(1), 121-132. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6848>
- Terrones, W. (2017). Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A.

en el Callao. Huancayo: Universidad Peruana los Andes. (Tesis de Pregrado) Recuperado de:

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/466>

Trajtemberg, D. y Varela, H. (2015). Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral? *Revista Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000100006

Van Wijk (2021). Temporary Employment and Family Formation: An Income or Insecurity Effect? *Revista European Sociological Review*, recuperado de: https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85112430210&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=20f79d3c0da067ef8bef549f0c415bba&sot=b&sdt=b&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28temporary+employment%29&relpos=35&citeCnt=1&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_VIEW_PDF:1

Valdeiglesias, C. (2018). *Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú*. *Revista Vox Juris* recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6523166>

Valderrama, L (2020). Modalidades de contratación laboral - cómo evitar desnaturalizar los contratos. Lima: Gaceta Jurídica.

Villar, P. y Cayul, P. (2011). Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la Ley Laboral de la luz de la Ley 20.123, Santiago de Chile: Universidad de Chile (Tesis de Pregrado) recuperado de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111706/de-Villar_pablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavala, L (2018). ¿la regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? análisis del contrato administrativo de servicios. Revista Vox Juris Recuperado de: <https://vlex.com.pe/vid/regla-derecho-debe-prevalecer-846600816>

ANEXO N° 3

TÍTULO	
Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020	
PROBLEMAS	
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera los contratos modales podría desnaturalizarse mediante el principio de primacía de la realidad en la empresa Serpost, Lima- 2020?
PROBLEMA ESPECÍFICOS 1	¿De qué manera los contratos modales por necesidades del mercado podrían generar fraude a la norma laboral?
PROBLEMA ESPECÍFICOS 2	¿De qué manera la temporalidad de los contratos modales podría vulnerar la protección al trabajador?
OBJETIVOS	
OBJETIVO GENERAL	analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado generan fraude a la norma laboral
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador
SUPUESTOS	
SUPUESTO GENERAL	los contratos modales se desnaturalizarían por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima-2020, toda vez que la naturaleza temporal de este tipo de contrato, a veces genera fraude de la norma laboral, por lo que el principio de primacía de realidad protege sus derechos
SUPUESTO ESPECÍFICO 1	los contratos modales por necesidades del mercado generarían fraude a la norma laboral, toda vez que estos elementos justifican este tipo de contratación que podría generar un tipo de fraude de la norma laboral por parte de la empresa
SUPUESTO ESPECÍFICO 2	la temporalidad de los contratos modales vulneraría la protección al trabajador, toda vez que al ser una contratación de naturaleza temporal el empleador podría abusar del trabajador y vulnerar la protección generada por este principio fundamental
CATEGORIZACIÓN	CATEGORÍA 1: LOS CONTRATOS MODALES SUBCATEGORÍAS 1: LAS NECESIDADES DEL MERCADO SUBCATEGORÍAS 2: LA TEMPORALIDAD CATEGORÍA 2: EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SUBCATEGORÍAS 1: FRAUDE A LA NORMA LABORAL SUBCATEGORÍAS 2: PROTECCIÓN AL TRABAJADOR
METODOLOGÍA	
TIPO, DISEÑO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	Enfoque: Cualitativo Tipo de investigación: Básica Diseño: Teoría fundamentada Nivel: Descriptivo
MÉTODO DE MUESTREO	Escenario de estudio: Empresa Serpost S.A. y Ministerio de Transporte y Comunicaciones Participantes: Doctores, Coordinadores y abogados.
PLAN DE ANÁLISIS Y TRAYECTORIAMETÓDOLÓGICA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica: Entrevista y Análisis documental. Instrumentos: Guía de la entrevista y Guía de análisis documental: Artículos científicos de revistas indexadas a base de datos: dialnet, ebsco, Scielo y Scopus y normas jurídicas
MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Inductivo. Hermenéutico. Analítico. Interpretativo.

ANEXO N° 4

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado:.....

Cargo:

Institución:.....

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

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

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

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

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

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

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

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

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

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

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

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

9. En su opinión. ¿el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

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

.....

Firma y sello

ANEXO N° 5

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: Juan Mondoñedo Espinoza

Cargo: coordinador de temas postales del Ministerio de Transporte y Comunicaciones

Institución: Ministerio de Transporte y Comunicaciones

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

Según lo establecido en la ley las causales de desnaturalización de estos tipos de contratos están sujetas a lo establecido por ley, es decir, se verifica la inexistencia de los elementos legales o esenciales en la contratación temporal, en este caso en específico la causal es la falta a la realidad contractual generada por el mal obrar de la empresa al no cumplir con lo establecido en el contrato generando como consecuencia que la relación laboral al desnaturalizarse se convierta a plazo indeterminado.

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

La aplicación del Principio Primacía de la Realidad. Significa que en caso de alguna duda entre lo que sucede en la práctica y lo que se plasma de los documentos o existe acuerdos entre las partes, se debe darse preferencia a lo primero por lo que al ser este principio fundamental del derecho laboral, la aplicación para la desnaturalización, este principio se debe tomar como un elemento desnaturalizador.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

Mi recomendación es que se podría incorporar una definición del Principio de Primacía de la Realidad como un elemento desnaturalizador de los contratos sujetos a modalidad en el TUO del Decreto Legislativo N° 728. Debido a la ausencia de una definición de este principio en la norma que delimite la aplicación del principio de primacía de la realidad que conlleva a una interpretación irregular en los pronunciamientos jurisprudenciales, motivo por el cual no es posible una aplicación eficaz en los casos específicos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación laboral actual ha generado la pérdida de derechos laborales de los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

La actual legislación ha dejado un vacío acerca en la contemplación en el ámbito laboral, viendo la realidad del abuso del empleador a los empleadores ocasionando el fraude de la norma laboral, porque las instituciones del estado no fiscalizan a las empresas que generan este tipo de abuso.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

Como la Ley establece el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales por lo que debe ser tener esta cualidad sino tiene este aspecto el contrato se desnaturaliza.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Como ya mencione en la pregunta anterior la Ley ya establece sino se cumple con este aspecto entonces el contrato se desnaturaliza por lo que hay un fraude a la norma y esto afecta los derechos del trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

La temporalidad es una de las cualidades importantes de los contratos a plazo determinado por lo que se debe respetar el tiempo que se establece para no afectar estabilidad temporal del trabajador, es fundamental cumplir con el plazo para no vulnerar los derechos del trabajador.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

Viendo la realidad de los procesos en la empresa podemos decir que este aspecto no se ha venido cumpliendo correctamente, porque observando los expedientes se nota un incumplimiento en los contratos modales por lo que a no respetar el aspecto de la temporalidad genera una vulneración a la protección de que otorga este principio fundamental.

9. En su opinión. ¿el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

La realidad de los trabajadores con este tipo de contrato como al ser empleados a plazo determinado en la mayoría de casos los empleadores buscaran vulnerar los derechos del trabajador, porque están amenazados con la temporalidad del contrato, porque al no obedecer a su empleador los castigan con la no renovación del contrato o le ponen hacer otras labores que no están contemplados en la relación contractual primigenia.


Juan, Ricardo Mondolado Espinosa
Abogado CAC 9519

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: EDWIN FLORES TORREJON

Cargo: ABOGADO

Institución: ESTUDIO FLORES & ASOCIADOS ABOGADOS

OBJETIVO GENERAL

<p>Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020</p>
--

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

En general, todo contrato modal puede considerarse desnaturalizado si es que, de la constatación en los hechos, en la realidad, se desprende que el trabajador presta servicios sin una causa objetiva que justifique la temporalidad del contrato. Para ello surge el principio de primacía de la realidad, como herramienta jurídica que permite al juez otorgar un mayor valor a los hechos que a lo que se describe en los documentos.

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

Si, el principio de primacía de la realidad es un principio del derecho laboral que tiene una relevancia importante en esta rama del derecho, toda vez que en una relación jurídica asimétrica como es la relación laboral, el empleador siempre tendrá la posibilidad de tener documentos que le permitan probar alguna situación jurídica que en algunos casos puede ser fraudulenta. Sin embargo, serán los hechos, lo que ocurra en la realidad, lo que otorgará al juez la certeza suficiente para decidir sobre la real naturaleza jurídica de dicha relación.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

No lo considero necesario. Los principios jurídicos no requieren encontrarse recogidos en una norma de carácter legal. De hecho, este principio, pese a no encontrarse regulado en DLEG 728, es utilizado comúnmente por los jueces laborales sin cuestionamiento alguno.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

No, de hecho, considero que es uno de los contratos que mejor regulación tiene en el Decreto Legislativo 728, pues se encuentra debidamente delimitado. Me parece que sí tiene una justificación objetiva clara, que es la necesidad transitoria, temporal, dada por un evento coyuntural y extraordinario, que genera la necesidad del empleador de contratar temporalmente personal.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

Como todo contrato modal, si la verdadera intención del empleador es evitar responsabilidades u obligaciones en el marco de la legislación laboral, podrá ser considerado un fraude o simulación, y debido a ello, deberá entenderse como un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Así es, si el empleador no puede probar la existencia del incremento coyuntural de la demanda, en ese caso se consideraría que el contrato de trabajo se encuentra desnaturalizado, debido a que se trata de uno de los requisitos esenciales para la utilización de dicha modalidad contractual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

En principio, la estabilidad en el empleo no se encuentra refida con la posibilidad de que, en ciertas ocasiones, sea necesaria una contratación temporal, es decir, que tenga un plazo determinado. De otro modo, no sería posible contratar personal para suplencia, en caso los trabajadores permanentes estuvieran de vacaciones, o contratos de obra en los casos de construcción, atendiendo a la particular naturaleza de la actividad económica. Se vulnera, sin embargo, cuando la legislación permite otros supuestos donde la temporalidad es cuestionada, o cuando los empleadores abusan de este tipo de contratación y no existe una fiscalización adecuada.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

En el caso peruano, la legislación permite en ciertos casos que, aun vulnerando el principio de causalidad de los contratos modales, los empleadores puedan hacer uso de contratos a plazo determinado sin una causa real que los justifique. Por otro lado, la fiscalización no suele ser del todo efectiva para reducir el abuso y uso fraudulento de este tipo de contratación. Ante esto, el principio de primacía de la realidad suele ser una herramienta jurídica que permite en muchas ocasiones salvaguardar el derecho de los trabajadores.

9. En su opinión. ¿el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

No. La temporalidad de los contratos modales es posible, siempre y cuando la legislación sea adecuada y los empleadores la cumplieren a cabalidad. Pero, en general, no es un supuesto vedado en el derecho laboral.



Edwin Flores Torruón
ABOGADO
C.A.L. 25068

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: VICTOR HUGO CHIRINOS CÚNEO

Cargo: ABOGADO LABORALISTA

Institución: SERPOST S.A.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

El principio fundamental del derecho laboral, es la protección de las relaciones laborales y bajo la naturaleza tuitiva del mismo, tiende a proteger la relación y/o vigencia de un contrato de trabajo, en caso de discordancia entre los hechos y lo que surge de los documentos, se otorga preferencia a lo que sucede en la realidad dando prioridad a la primacía de la realidad laboral, considerando desnaturalizado el contrato modal del trabajador, reputándose éste como uno a plazo indeterminado.

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

La aplicación de este principio fundamental protege el derecho al trabajador a su estabilidad laboral precepto de protección constitucional, reconociendo la existencia de una relación laboral desnaturalizada a una de plazo indeterminado o permanente, obteniendo como consecuencia el reconocimiento de los derechos que no fueron reconocidos por el empleador, con la consecuente reposición y pago de beneficios sociales en caso se haya extinguido la relación laboral utilizando como causal vencimiento del contrato modal

Asimismo, el principio de primacía de la realidad hace evidente las grietas en la confección de contratos modales o suscribiéndolos de manera errónea y asignándoles actividades o funciones que no son materia objeto del contrato incurriéndose en una desnaturalización de estos.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

Este principio es fundamental y se encuentra básica e intrínsecamente en el razonamiento del juzgador, quien a la luz de la documentación y bajo la regla contenida en el art. 50 inc. 6 CPC respecto a la congruencia procesal el cual constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones; razón por la cual sería inficioso considerar en una norma sustantiva, un procedimiento que se encuentra contenido en la norma adjetiva

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

El contrato modal por necesidad de mercado, al igual de lo que están regulados en el D.L.728 tiene una regulación completa en tema del derecho laboral, solo es el abuso por parte del empleador es el que genera este tipo de fraude ocasionando se desnaturalice del contrato.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

Bajo la óptica precedentemente expuesta, se entiende que existe la desnaturalización del contrato por necesidad de mercado cuando esta contratación no se sustenta el incremento de la producción coyuntural; así como la necesidad de que las variaciones de la demanda tengan carácter sustancial, lo que supone rechazar de su contenido cualquier fluctuación del mercado que no sea necesaria y/o significativa, entendiéndose que existe una simulación, fraude o desnaturalización cuando en cumpla lo establecido en la norma o lo estipulado en el contrato, situaciones que no le son responsabilidad del trabajador sino del del empleador.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Como se expresa en la legislación solo este tipo de contrato es justificado cuando hay un aumento en la producción empresarial, cuando no se justifique este aumento, el contrato se desnaturaliza a plazo indeterminado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

La temporalidad es la parte fundamental de todo contrato modal, mientras se respete esta temporalidad no se atenta con la estabilidad del trabajador; caso contrario, a veces cuando no se cumple con la estipulación contractual, cuando el trabajador hace labores de trabajador permanentes a pesar de cumplir con la temporalidad, es afectar la protección de sus derechos laborales.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

En la actualidad la mayoría de las empresas o entidad se viene cumpliendo con este aspecto, es obligación de SUNAFIL el de supervisar el cumplimiento de manera cabal del contrato modal.

9. En su opinión, ¿el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

En términos generales es el aspecto por el cual el empleador se puede aprovechar de manera abusiva, porque en la relación laboral, el trabajador es la parte mas débil, ya que su voluntad se encuentra condicionada a la oferta y demanda en el mercado laboral y subordinada a lo que ofrezca la empresa, pues en el contrato viene pre diseñado las condiciones contractuales, la manera y forma de como desarrollara sus actividades, horario de trabajo y monto remunerativo, el trabajador solo tiene 2 opciones, aceptarla o no, lo que a todas luces, vulnera en muchas ocasiones sus derechos laborales.


Victor A. Chirino Cusco
ABOGADO
Reg. C.O.L. Nº 34925

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: MARCO AURELIO REYES GUERRA

Cargo: ABOGADO

Institución: REYES, SEGOVIA & RODRIGUEZ abogados

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. *En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.*

La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se cifan en los siguientes supuestos: a) si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2. *Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?*

En Derecho laboral, el Principio de Primacía de la Realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge

de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos siempre que sea en beneficio del trabajador.

En ese sentido, si considero que el Principio de Primacía de la Realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

No, lo considero necesario, toda vez que el principio de primacía de la realidad no se encuentra de manera expresa en nuestra legislación. Sin embargo, es un mandato implícito que irradia a la aplicación de nuestro derecho laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Análisis de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

No, la Ley esta correcta, así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo, y es remontable con la aplicación jurisdiccional del principio de primacía de la realidad.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

Tal vez en la práctica suceda, pero la Ley Per se no lo permite

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando al fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Tengo la imprecisión que la desnaturalización no se genera cuando se incrementa la producción coyuntural de la empresa, pues esto permitiría mayores ingresos y la posibilidad de sustentar correctamente la planilla, me parece más bien un ardid que utilizan los empresarios para acotar gasto corriente

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Análizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

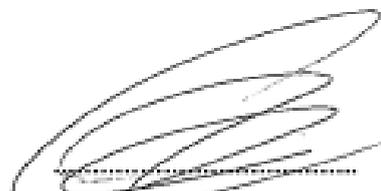
No, los contratos modales están sujetos a plazo determinado, por lo cual la temporalidad es una de sus características principales la cual no debe influir negativamente en la protección del trabajador, a menos que se produzca su desnaturalización, en cuyo caso se tienen las herramientas legales (primacía de la realidad) para superarla.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

Creo que la SUNAFIL, viene realizando una labor interesante en este tema, procurando orientar a las empresas a no vulnerar o desnaturalizar el contrato sujeto a modalidad, sin embargo, es cierto que en la realidad todavía hay mucho campo por recorrer.

9. En su opinión, ¿el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

NO, me parece que el causante principal es el dolo de los empleadores.



MARCO AURELIO REYES GUERRA

REG. CAL 32257

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: JAIME ANTONIO DEL AGUILA CORAL

Cargo: ABOGADO

Institución: MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. *En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D. Leg. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.*

Como se puede apreciar este principio fundamental del derecho laboral, sirve para proteger al trabajador ante una injusticia que pueda cometer la empresa; por lo que este tipo de contrato que se encuentra regido en el actual D. Leg., se hace imperativo comprobar con este principio, la realidad laboral del trabajador a plazo determinado, y a la falta de este queda comprobado que el contrato se ha desnaturalizado.

2. *Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?*

En realidad, se debe demostrar la realidad laboral del trabajador para poder aplicar dicho principio, al menos que la desnaturalización sea originada por una causal distinta.

3. *Considera usted, ¿Qué en el D. Leg. 728, en el que están regulados los contratos modales, se debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.*

Si bien, se ha verificado que en el D. Leg. 728 no se encuentra regulado dicho principio, es necesario precisar que en el derecho laboral si lo está y además todo abogado que debe vincular este principio en todo proceso laboral que esté

relacionado con una reclamación, por lo que no es necesario incorporarlo en la legislación actual, porque en perspectiva si un contrato modal contiene elementos que lo desnaturalizan, se entiende que debe aplicarse el mencionado principio

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

La verdad hay una gran diferencia entre la legislación actual, con la anterior, se puede decir que en la legislación anterior el tema laboral estaba más protegido en la Constitución del 1979, aunque el contrato modal por necesidad de mercado no contaba con una ley propia, la actual legislación no genera una verdadera protección al trabajador a plazo determinado ocasionando el abuso y fraude a las normas por parte del empleador.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

Como dice la norma se debe demostrar con documentos que acrediten la variación sustancial de la demanda del mercado, porque sin esa acreditación no se justifica la contratación o si el trabajador no desempeña su labor que justifica la modalidad del contrato se comete el fraude a la norma laboral.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Como establece la norma si no hay una justificación válida este contrato se desnaturaliza, esto afecta tanto al trabajador porque primero se comete el fraude y consecuencia se vulnera sus derechos.

4

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado de la empresa Serpost S.A. aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

La temporalidad es un aspecto importante en los contratos modales, mientras el contrato este vigente la empresa debe de respetar lo acordado, no tratar de vulnerar o amenazar al trabajador, mientras se cumpla con respetar el tiempo acordado no se vulnera la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado.

8. Bajo su criterio ¿La temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la empresa no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

Conforme se ha venido desarrollando, creo que en la empresa no se está cumpliendo con el parámetro de la temporalidad por las diversas demandas que tiene la empresa, porque, al no cumplir con este aspecto fundamental de este contrato, no se está brindando una verdadera protección al trabajador en sus derechos laborales, los cuales ya están siendo vulnerados.

9. En su opinión. ¿La temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

Como son contratos a plazo determinado, el empleador en su perspectiva opina que puede cubrir la plaza de un trabajador permanente con un trabajador modal y, cuando este último no cumple con las condiciones establecidas en el contrato lo despide o lo contrata para un trabajo determinado enviándolo a realizar otro tipo de trabajo, es por eso que se comete abuso por parte de los empleadores a estos trabajadores donde se vulnera los sus derechos.



Jaime A. Del-Aguila Coral
Abogado C.A.L 26643

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: MARIA DEL PILAR RAYA CORTEZ

Cargo: Abogada

Institución: independiente

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

Se aprecia que cuando existe un incumplimiento en las normas laborales, la relación jurídica laboral existente donde el empleador busca escapar de sus responsabilidades, mediante la aplicación del Principio Primacía de la Realidad busca que caso de alguna duda entre lo que sucede en la práctica y lo que se plasma de los documentos, debe darse preferencia a la realidad laboral.

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

La correcta aplicación este principio permite el reconocimiento de la relación del vínculo laboral del trabajador con el empleador, en ese sentido al desnaturalizarse también se reconoce los derechos del trabajador adquiridos por la realidad laboral, por lo que si estaría protegiendo los derechos del trabajador.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de

primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

En relación la actual legislación debido a la ausencia de una ley que delimite la aplicación del este principio, puede originar una interpretación de manera irregular en las sentencias jurisprudenciales, por consecuencia no es posible una aplicación eficaz.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

La legislación actual tiene una contempla la regulación de los contratos a través de DL 728 y es un derecho protegido en la Constitución, viendo la realidad laboral los empleadores buscan vacíos legales para generar fraude, por lo que en comparación con la anterior Constitución se ha perdido algunos derechos.

5 Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

a ley tiene establecido la contratación el objeto como la finalidad de este contrato modal, que debe existir una necesidad por parte de la empresa para la contratación de los trabajadores, si no existe necesidad empresarial genera fraude a la norma como consecuencia el vínculo laboral se desnaturaliza.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado al constar con la causa objetiva que justifique la contratación temporal genera el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Como se mencionó si no hay necesidad empresarial, el contrato desde que se firma se desnaturaliza no hay justificación válida genera fraude o cuando se firma el contrato por necesidad del mercado y el trabajador no realiza labores para la cual fue contratado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7 Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo

determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

La temporalidad es fundamental para un contrato modal, por lo cual se debe respetar el plazo establecido no se vulnera la estabilidad laboral del trabajador, por lo que no quebranta la protección de los derechos laborales.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

SUNAFIL viene intentando sancionar los abusos contractuales en el aspecto de la temporalidad para evitar la vulneración de la protección de los derechos laborales del trabajador, teniendo como resultado la no desnaturalización del contrato modal.

9. En su opinión. ¿El aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

Se evidencia el uso abusivo de la temporalidad del contrato modal por necesidad el mercado, al tratar de aparentar una labor de naturaleza permanente, y por ende la vulneración de los derechos laborales.




GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: Karina Merino Castillo

Cargo: Analista Legal

Institución: MTC

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

Se aplica ante los casos donde las entidades o empresas que comenten incumplimiento de las normas laborales pues vulneran los derechos laborales de los trabajadores ejerciendo otro tipo de contrato de lo establecido, como la realización de otra actividad diferente a lo acordado.

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

La correcta aplicación este principio es de vital importancia ante la desnaturalización del contrato la protección de los derechos del trabajador es primordial para la Estado al ser trabajador la parte más débil en la relación laboral.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

En relación la actual legislación el principio de primacía de realidad no está normado en la D.L. 728, pero esta normado en Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806, siendo no necesario la implementación de este principio en el D.L. 728.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

La comparativa en la actual legislación con la antigua hay una gran diferencia como está regulado, la actual tiene la regulación de los contratos de plazo determinado, mientras que la anterior todo derecho laboral estaba contemplado en la Constitución y el código civil, las actuales normas no son perfectas por lo tienen varios vacíos legales que puede generar fraude a la ley.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

El contrato de trabajo sujeto a modalidad debe tener justificación del aumento de la actividad laboral de la empresa, sino se cumple con lo establecido el empleador genera fraude a la norma, el empleador debe de cumplir con todo lo normado en la legislación.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Como se mencionó a modalidad por necesidad es utilizado de manera indiscriminada por parte del empleador con el propósito de evadir los derechos y beneficios otorgados al trabajador, puede desnaturalizarse bajo el principio de primacía de la realidad, al celebrarse cuando se trata de una actividad laboral de naturaleza permanente, así como la ausencia de la causalidad, es decir, lo que motivo su celebración.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo

determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

Se debe cumplir con lo establecido en el contrato, el empleador tiene el deber de cumplir con el contrato firmado, mientras se cumple la estabilidad del trabajador no se verá comprometida y no se afectará la protección de los derechos laborales.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

La empresa trata de cumplir con los requisitos estipulados en la ley, determinando su duración y la causa objetiva para evitar la vulneración de los derechos laborales.

9. En su opinión. ¿el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

En la actualidad se evidencia un abuso por parte de los empresarios al contratar a los empleados por necesidad de mercado para ocupar una plaza de trabajador permanente para evitar cumplir con los derechos de los trabajadores establecidos en la ley generando como resultado la vulneración de estos.



Tomas R. Moris Castillo
Abogada
C.A.L. 73418

.....
Firma y sello

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: TEODOSIO TIPPE ROMÁN

Cargo: ABOGADO

Institución: ESTUDIO TIPPE – ORE & ASOCIADOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

El principio fundamental de primacía de la realidad forma parte de los principios generales del derecho, por lo que se pueden aplicar a cada rama del derecho, sin embargo, éste principio, en el derecho laboral es especial, ya que gracias a este principio se puede descubrir los derechos laborales que se intentan omitir y demostrar la desnaturalización contractual.

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

La aplicación de este principio protege cuando se genere la desnaturalización en el contrato, por el trabajo o servicio realizado por el trabajador, si viene realizando trabajo distinto al contratado, por lo que el juez debe reconocer este vínculo y los derechos vulnerados.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

Es verdad que no está contemplado en D.L. 728, queda demostrado que la aplicación del principio de la primacía de la realidad influye en las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo, por es un principio general, pero desde mi punto de vista debe estar contemplado en la actual legislación para poder efectivizar su aplicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

En la actualidad a diferencia de las pasadas legislaciones, los contratos modales tienen una mejor regulación pero se ha dejado vacíos legales que puede generar un abuso por parte del empleador generando un fraude a la legislación, es una ley imperfecta que puede ser perfecta con la actualizaciones que pueden promover nuestros legisladores.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

La actualidad es un poco más fácil encubrir un contrato de trabajo bajo la figura de un contrato por necesidad de mercado, debido a que bajo esta figura no se le reconocen ciertos derechos como a un trabajador que tiene un contrato laboral.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Como se especifica en la ley si no hay una justificación para la contratación de estos trabajadores, el contrato se desnaturaliza desde la firma de este, el empleador busca defraudar a la ley para omitir los derechos de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

El aspecto de la temporalidad es parte fundamental de este contrato, pero a veces es el aspecto donde el empleador abusa de su poder vulnerando los derechos del trabajador atentando contra la estabilidad de este porque no se respeta este aspecto.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

En la actualidad SUNAFIL busca eliminar este tipo de prácticas de los empleadores no respetando los contratos modales por necesidad de mercado por ende se vulnera el aspecto de temporalidad de la relación contractual de estos trabajadores, pero es cierto que en la realidad todavía se viene practicando este tipo de vulneración.

9. En su opinión. ¿El aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

De mi punto de vista, es el aspecto más abusados por parte de los empleadores que a base del dolo busca vulnerar los derechos protegidos en el principio de primacía de la realidad, así como los otros principios, derechos y deberes generados desde el nacimiento de la relación laboral.



Profesor J. F. Rodríguez
ANDRÉS
C.E. 64459

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: FANNING MILAGROS MUSAJA LOBATO DE VELARDE

Cargo: coordinadora de Recursos Humanos

Institución: Consorcio Tránsito ciudadano

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. *En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.*

Por divergencia entre los hechos y las formalidades que guarda cada uno de ellos en sus requisitos y/ o forma.

2. *Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?*

Si, pues deja de manera expresa su carácter protector y/o tuitivo del derecho laboral frente al trabajador.

3. *Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.*

Si, así no se deja abierta la Posibilidad a interpretación para que se soslayen derechos de trabajadores donde por su naturaleza deban celebrarse contratos a plazo indeterminado.

En muchos casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o constando no se condicionen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, así que dejar expreso este principio en la norma haría de conocimiento a las partes de la relación laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

Si, en la mayoría de veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son muy distintas de las establecidas en el contrato.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador?

Si, Opino que en la mayoría de situaciones casi un 90% se comete fraude a la ley.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Si, así es, en ese tipo de contrato es muy probable que no exista causa objetiva establecida y aún existiendo esta sólo indique incremento de ma actividad más no especifique a qué y cuál es el incremento pues realmente se disfrazan esta causa objetiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

Si, en efecto, donde realmente hay contratos a plazo indeterminado terminan siendo disfrazados por un contrato modal, afectando derechos de trabajadores y perdiendo su verdadero carácter luitivo.

8. Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

No, dentro de mi experiencia laboral este tipo de desnaturalización siempre termina en proceso judicial para concluir que debe existir una relación laboral mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado.

9. En su opinión. ¿el aspecto de temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

No, diría que debe ser el segundo, pues el primero es la denaturalización de los contratos de locación de servicios.



FANNING MILAGROS MUSAJA LOBATO

REG CAL 52373

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: *Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020*

Entrevistado: Alfredo Ricardo Rodríguez Vargas

Cargo: Asesor Legal

Institución: Servicios Postales del Perú SA.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

Premisa: El decreto legislativo N° 728, está la regulación de los contratos en modales en el artículo 96 y en su artículo 120, nos menciona como este tipo de contrato se puede desnaturalizar.

1. En ese sentido diga Ud. ¿de qué manera los contratos modales contemplados en el artículo 96 del D.L. 728 se desnaturalizan mediante el principio de primacía de la realidad brindado seguridad jurídica al trabajador en la Empresa Serpost, Lima- 2020? Justifique su respuesta.

Cuando las labores realizadas por el trabajador modal están relacionadas con el giro principal de la empresa teniendo como consecuencia la desnaturalización del contrato.

2. Considera usted, ¿Qué la aplicación del principio de primacía de la realidad protege de la desnaturalización de los contratos modales en la Empresa Serpost, Lima- 2020?

La aplicación del Principio de Primacía de la Realidad determina si un contrato modal se encuentra desnaturalizado o no.

3. Considera usted, ¿Qué en el D.L. 728 dónde está regulado los contratos modales debe de tener como elemento desnaturalizador el principio de primacía de la realidad a fin de maximizar su eficacia? Justifique su respuesta.

Si, nuestra legislación privilegia el contrato de trabajo a tiempo indeterminado, por lo que el contrato modal debe estar justificado en una causa objetiva y si, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se comprueba que el contrato modal no se justificaba, es decir, no había una causa objetiva como tal, el contrato de trabajo modal se desnaturaliza y se convierte en contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado genera fraude a la norma laboral.

4. Considera usted, ¿Qué la legislación actual ha generado la pérdida de derechos laborales en los contratos modales por necesidad del mercado, generando como consecuencia fraude a la norma laboral?

Eso ocurre cuando las labores realizadas por el trabajador modal no responden a una necesidad coyuntural e imprevisible como lo exige a norma, sino más bien se trata de una actividad permanente.

5. Desde su posición ¿La contratación por contrato modal por necesidad de mercado, pueden estar envuelto en fraude a la norma laboral cuando se busca evitar ciertas responsabilidades por parte del empleador??

No, este tipo de contratos deben estar justificados en necesidades coyunturales e imprevistas como lo prevé la norma para evitar cualquier tipo de fraude.

6. Considera usted, ¿Qué la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado se produce cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural de la empresa ocasionando el fraude de la norma laboral y afectando los derechos de los trabajadores?

Efectivamente, eso es lo que prevé y lo que está establecido en la norma, sin causa que justifica la contratación queda desnaturalizada.

BJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar de qué manera la temporalidad de los contratos modales vulnera la protección al trabajador.

7. Considera usted, ¿Qué el aspecto de la temporalidad de los contratos modales puede vulnerar la estabilidad laboral del trabajador a plazo determinado aun contando con la protección al trabajador de sus derechos laborales brindada por el principio de primacía de la realidad?

Si, la temporalidad puede vulnerar la estabilidad de los trabajadores y es por ello que nuestra legislación privilegia el trabajo indeterminado sobre e contrato

modal, el mismo que debe estar justificado para que se válido

8 Bajo su criterio ¿El aspecto de la temporalidad de los contratos se cumple de manera efectiva en la actualidad no vulnerando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de realidad?

No se cumple, pues la mayoría e os contratos de trabajo son modales y as funciones a realizar son permanentes.

9. En su opinión. ¿La temporalidad de los contratos modales, es la causa principal del abuso contractual afectando la protección al trabajador de sus derechos laborales otorgado por el principio de primacía de la realidad?

Aún quedan empresas que continúan vinculando a sus trabajadores a través de contratos modales para que realicen labores permanentes.



Firma y sello

ANEXO N° 7

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres : Carlos Urteaga Regal
 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 de instrumento : Noriega Pinedo Bryan Alexis

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	Esta formulado con lenguaje comprensible.												x	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												x	
3. ACTUALIDAD	Esta 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	Esta 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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Si
95%

Lima, 15 de Noviembre de 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Dr. Carlos Urteaga Regal

ANEXO N° 8

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres : Aceto Luca
 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 de instrumento : Noriega Pinedo Bryan Alexis

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 15 de Noviembre de 2021

Luca Aceto

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. Aceto, Luca
 DNI N°:48974953 Telf.: 910190409

ANEXO Nº 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO Nº 9: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dra. Goicochea Sánchez Liesel Sisy
1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha análisis de fuente Documental
1.4 Autor de Instrumento: Noriega Pinedo Bryan Alexis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. 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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 23 de mayo del 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 40152893 Tel. 976155035

ANEXO N° 10

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020.

Objetivo General: Analizar de qué manera los contratos modales se desnaturalizan por la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020

I. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 2º, 22º Y 24º DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ

FUENTE DOCUMENTAL	Constitución Política del Perú http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho: Inc. 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Artículo 22.- Protección y fomento del empleo El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Artículo 24.- Derechos del trabajador El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	Nuestra Carta Magna contempla derechos fundamentales de la persona y derechos sociales y económicos como el Derecho al Trabajo; derecho no sólo protegido por nuestro país sino protegido a nivel mundial por organismos internacionales como la OIT, la misma que tiene entre sus objetivos principales fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo. La eliminación de la discriminación es uno de los objetivos generales del CDESCR de la ONU, de manera inmediatas. Debe ser igualitario donde no debe haber ningún tipo de discriminación siendo protegido por nuestra Constitución que fomenta este derecho, como medio para que la persona se vayan familiarizando en el ámbito laboral, así como la protección del mismo derecho, este derecho fundamental del trabajador debe ser respetado por los empleadores.
PONDERAMIENTO	El derecho al trabajo es un derecho fundamental la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, tiene como objetivo mantener la garantía de los principios y derechos fundamentales del trabajo, también la erradicación de la discriminación laboral como uno de los objetivos generales del CDESCR de la ONU, por eso nuestra Carta Magna debe garantizar la protección para cumplir con los objetivos marcados, donde se ejerce un poder tuitivo hacia la parte trabajadora, siendo este poder tuitivo lo que fundamenta o inspira a todo el derecho del trabajo buscando proteger al trabajador desde un amplio margen, teniendo como principal objetivo salvaguardar sus derechos, reflejándose en la realidad laboral.

II. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 11436-2016, ICA

FUENTE DOCUMENTAL	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CASACIÓN LABORAL N° 11436-2016, ICA https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Cas.-Lab.-11436-2016-Ica-LP.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Sexto: En el presente caso, la Sala de mérito ha fundamentado adecuadamente la decisión de considerar que los contratos por necesidad de mercado del actor se desnaturalizaron; en efecto, la Sala Superior en el fundamento sétimo de la Sentencia de Vista, desarrolla las razones por las que adoptó dicha decisión, las que se resumen en la delimitación conceptual del contrato por necesidad de mercado, llegando a mencionar que la causa objetiva de dicho contrato será necesariamente coyuntural, por lo que únicamente puede celebrarse cuando se dirija a la satisfacción de incrementos coyunturales e imprevisibles del ritmo normal de la actividad productiva de la empresa. En ese sentido, la adopción de dicho contrato debe estar precedida de la identificación de los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado. Partiendo de dichas especificaciones el Colegiado Superior determinó que el contrato se desnaturalizó ya que en ella no consta la causa previsible del hecho que generó la supuesta variación sustancial de la demanda del mercado; así como tampoco se acreditó que dicho incremento tenga un carácter coyuntural, extraordinario o temporal, y que no haya podido ser cubierto por el personal permanente de la emplazada, por lo que, a criterio de la Sala Superior, se incumplió de consignar la causa objetiva de contratación conforme a lo previsto en los artículos 58° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR. el fallo de la presente sala Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI, por lo que NO CASARON la Sentencia de Vista.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	<p>En este fundamento para la motivación jurídica de la Corte Suprema delimita el concepto de la desnaturalización de un contrato modal por necesidad de mercado siendo la causa objetiva el aumento sustancial de la productividad de la empresa empezando por esta definición por parte del colegiado, que el contrato se desnaturalizó, porque no se aprecia la causa de este aumento empresarial que tiene como consecuencia diferenciación fundamental de la demanda en el mercado laboral; así como no pudo demostrar que la labor a realizar por parte del trabajador no pudo ser cubierta por un trabajador a permanente.</p>
PONDERAMIENTO	<p>Lo especificado en la jurisprudencia la Corte Superior nos delimita y define que es un contrato modal por necesidad de mercado el aspecto principal de este contrato es la necesidad coyuntural por parte de la empresa y que este trabajo tenga sea de carácter temporal, si no justifica el incremento empresarial este contrato se desnaturaliza por no cumplir con la causa objetiva que justifique la contratación, que se deberá sustentarse en un incremento imprevisible del ritmo normal de la actividad empresarial, la actividad temporal a realizar no deba ser emplazada por un trabajador permanente tal como está regulado en el D. Leg. 728., la corte observando lo descrito en los sustentos de la primera, así como de la segunda instancia, fallo en contra del demandante por lo cual no casaron, el contrato se desnaturalizo desde el momento por no justificar la causa objetiva de la contratación por la necesidad empresarial por parte de la entidad demandante. Lo que nos permite colegir la conceptualización de la delimitación del contrato modal por necesidad del mercado por parte de la Corte Superior, como está regulado por los artículos 58° y 72 en el D. Leg 728, el sustento de la Corte Suprema declara infundado la casación de la entidad demandante debiéndose a la no justificación de la causa objetiva de la contratación del demandado.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020.

Objetivo Específico 1: Analizar de qué manera los contratos modales por necesidades del mercado generan fraude a la norma laboral.

III. ANÁLISIS CASACIÓN LABORAL N° 10161-2016

FUENTE DOCUMENTAL	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República Casación Laboral N° 10161-2016 https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-10161-2016-Lambayeque.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>La demandada haya cumplido con revelar de manera determinante la causa objetiva de la contratación del actor, ya que de manera genérica hace referencia a un incremento de la producción por la cual requiere contratar temporalmente personal adicional, sin que se hubiere explicado en forma clara y precisa el hecho imprevisible que ha generado una variación sustancial de la demanda del mercado y que este no puede ser cubierto por personal permanente de la emplezada. La referencia consignada sólo hace alusión a un “incremento en la colocación de pedidos”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva válida que pueda justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado.</p> <p>En consecuencia, al no haber cumplido la demandada con la exigencia legal de precisar la causa objetiva de la contratación del demandante, el contrato modal por necesidades del mercado se encuentra desnaturalizado en aplicación del literal d) del artículo 77° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, norma que establece que: “ Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: [...] d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”; debiendo ser considerado, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, originando que el demandante solamente podría ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, situación que permite concluir que su cese ocurrido, configura como un despido incausado, por lo que corresponde ordenar su reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes del cese arbitrario del que fue objeto. Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	La fundamentación jurídica sobre el presente expediente de la Corte Suprema hace una explicación del literal d) del artículo 77 del D. Leg. 728 haciendo referencia a la causa objetiva inexistente de la contratación por necesidad de mercado, la parte demandada solo hace referencia a un aumento en los envíos, rectificando la no demostración de causa objetiva del aumento empresarial, en base a lo contemplado en dicho literal se puede deducir que el contrato queda desnaturalizado y en consecuencia el contrato sea reconocido como a plazo indeterminado, porque se ha demostrado que el fraude a la norma laboral, no habiendo la causa objetiva del aumento sustancial de la productividad de la empresa generando inestabilidad laboral y económica del trabajador por este despido incausado.

PONDERAMIENTO	<p>La fuente documental analizada, nos da un claro ejemplo del fraude a la norma laboral a través del contrato modal por necesidad de mercado; circunstancia que se viene dando en muchas empresas y entidades públicas por múltiples razones que no sólo se amparan en la necesidad de un servicio. Sin embargo, las normas laborales que protegen al derecho al trabajo cada vez son más claras en los casos de despidos arbitrarios.</p> <p>Es así que ésta Casación tiene como aspecto fundamental, que la entidad tiene la obligación de tener una causa justa a fin de realizar la contratación de más personal; siendo la no demostración de este presunto aumento empresarial un factor importante para la desnaturalización de contratos. La justificación de la causa objetiva por parte de la empresa, fue el aumento de los envíos que, el personal permanente no pudo abastecerse, solicitando la contratación del demandante; sin embargo, al no haberse acreditado de manera fehaciente, el Colegiado casó a favor del demandante y ordenó su reposición a su puesto laboral. Lo que nos permite colegir que la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado, se genera según lo estipulado en el artículo 77° literal d) en el D. Leg 728, esto es por fraude de la norma laboral por la inexistencia de la causa justa del contrato y que el despido solo puede ser darse en razón a la conducta o capacidad laboral del trabajador, lo que no ha ocurrido en el caso.</p>
----------------------	--

IV. ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN N° 299-2022-SUNAFIL/TFL

FUENTE DOCUMENTAL	Resolución N° 299-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Resolucion-299-2022-Sunafil-TFL-Primera-Sala-LPDerecho.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por BEMBOS S.A.C. En el caso en particular, la primera instancia ha determinado responsabilidad administrativa de la impugnante, por infringir el numeral 25.5 del artículo 25° del RLGIT que sanciona: “el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento”, resultando afectados, los trabajadores. La norma señalada califica como conducta reprochable dos supuestos independientes entre sí: (i) la desnaturalización del contrato a plazo fijo, entendida como la falta de observancia de aquellos requisitos que le confieren de validez o bien por su uso fraudulento; y, (ii) la existencia de actos de discriminación bajo dicha modalidad de contratación.</p> <p>Los trabajadores fueron contratados para que desempeñen sus labores en el cargo de “Producción”, motorizado y entrenador del personal, estableciéndose en la cláusula segunda como causal objetiva que justifica la contratación: “La causa objetiva que justifica la presente contratación es el incremento gradual y sostenido de las ventas y servicios a los que se dedica LA EMPRESA, conforme se puede acreditar en los libros contables, financieros, reportes de ventas y demás documentación comercial de LA EMPRESA, siendo que dicho incremento en el volumen de ventas y servicios no puede ser atendido con el personal actual de la empresa.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	<p>El fundamento de la Primera Sala de SUNAFIL establece que: cuando se demuestre el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos; su desnaturalización, su uso fraudulento, demostró que el trabajo realizado por los trabajadores no se condice a una actividad temporal para la cual han sido contratados, verificando que se quebrantó la norma en la contratación del trabajador a plazo determinado según lo establecido en el D.Leg 728.</p>
PONDERAMIENTO	<p>Lo manifestado en la Primera Sala de SUNAFIL demostró el fraude de la norma laboral, ya que el contrato modal por necesidad de mercado, tiene como aspecto fundamental la temporalidad y debe tener por obligatoriedad una causa justa; siendo el caso que, la vulneración de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, generan su desnaturalización por el uso fraudulento; hechos que acreditan la vulneración de normas por parte del empleador, al no demostrar que las</p>

	<p>actividades realizadas por los trabajadores no corresponden a las de un trabajo temporal en la empresa. A pesar que había una causa objetiva que justifique la contratación de los trabajadores, pero la realidad laboral era diferente a la contractual, circunstancia que nos permite colegir que se genera la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado, porque a pesar de la demostración de una causa objetiva de la contratación, no se demuestra que el trabajo realizado por el trabajador sea de carácter temporal, originando la desnaturalización por quebrantar la normas laborales.</p>
--	---

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Los contratos modales y el principio de la primacía de la realidad en la Empresa Serpost, Lima- 2020.

Objetivo Específico 2: Analizar de qué manera la temporalidad en los contratos sujetos a modalidad podría afectar la protección al trabajador.

I. ANÁLISIS DE LA TESIS COMPLICACIONES DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN EL DERECHO LABORAL EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO 2017

FUENTE DOCUMENTAL	Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19811/Casta% a%c3%b1eda_RDC.pdf?sequence=4&isAllowed=y
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	Se puede ver que, en la práctica, que en ciertas ocasiones los empleadores rompen con las relaciones que han formado debido a que no respetan los plazos prescritos para los contratos. Es así que se contrata a personal con plazo fijo, pero éstos desempeñan funciones permanentes en la empresa o entidades. En ese sentido se menciona que los empleadores se toman la facultad de interrumpir los plazos, haciendo que los contratos de una duración mayor se vean afectados por una interrupción de tres meses, donde los trabajadores se encuentran bajo prueba y desempeñando actividades de carácter permanente y percibiendo una remuneración por debajo del mínimo. (Garrido, 1998, p.87).
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	Lo citado por el autor de la presente tesis manifiesta que los empleadores contratan a trabajadores a plazo determinado para cubrir plazas de trabajadores permanentes, vulnerando las normas laborales porque en la ley se contempla para este tipo de contratación se debe tener una causa objetiva, así como el incremento empresarial y que el trabajo a realizar no pueda ser cubierto por un trabajador permanente; también se toman la atribución de interrumpir los plazos del contrato por que al ser un contrato temporal debe tener un periodo de prueba; hechos que conllevan a la vulneración de la estabilidad laboral del trabajador.
PONDERAMIENTO	Se puede apreciar que, el empleador puede tomar atribuciones que afectan a la estabilidad laboral del trabajador hecho que conlleva a la vulneración de las normas laborales que protegen al trabajador; por otro lado se observa las prácticas fraudulentas, como el uso del contrato modal por necesidad de mercado para suplir puestos de personal permanente y la interrupción de los plazos establecidos en los contratos que tienen mayor temporalidad y que son reemplazados por un plazo de tres meses que es tiempo que la ley establece como periodo de prueba, concluyendo que estos tipos de prácticas fomentadas y usadas por los empleadores no solo vulneran las normas laborales sino que también afectan la estabilidad laboral, psicológica y económica del trabajador temporal, buscando eludir los derechos protegidos no solo por el D. Leg 728 sino también por nuestra Carta Magna.

II. ANÁLISIS CASACIÓN LABORAL N° 01998-2013-PA/TC TACNA

FUENTE DOCUMENTAL	EXP. N.° 01998-2013-PA/TC TACNA https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01998-2013-AA.html
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.</p> <p>Asimismo, se debe anotar que la emplazada, recién en la contestación de la demanda, ha manifestado que la causa objetiva que justificó la contratación de la demandante "(...) se debió a que como es de conocimiento público, la Caja Municipal de Tacna S.A. inicia su Campaña Escolar de Créditos 2011 en el mes de enero de 2011, lo cual originó incremento coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, provocando que en el Área de Contabilidad se dé un incremento en la presentación de entregas a rendir y viáticos y justamente por ello, es que el Jefe del área solicita que un personal sea puesto como apoyo de su Área, por lo cual se dispuso la contratación de la demandante solo para que cumpla dichas labores de manera temporal, durante la duración de la Campaña Escolar de Créditos 2011, en calidad de auxiliar de Contabilidad"; pero dicho hecho no fue consignado de modo alguno en los contratos suscritos por las partes; razón por la cual se resuelve: Declarar FUNDADA la demanda por haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario; en consecuencia, NULO el despido arbitrario de que ha sido víctima la demandante.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	<p>En la fuente documental analizada, se ha demostrado que el trabajador fue contratado como auxiliar de contabilidad y cumplía dichas labores de manera temporal, durante la duración de la Campaña Escolar de Créditos 2011; sin embargo, dicho hecho no fue consignado en los contratos suscritos por las partes; en tal sentido, no hubo causa justa para la contratación, por lo queda demostrado que a pesar de ser contratado para dar apoyo temporal por la necesidad de la entidad (contrato por necesidad de mercado), no se atribuyó la causa objetiva para que dicha contratación temporal surta efecto sin vulnerar el principio fundamental de primacía de la realidad que protege al trabajador del abuso que pueda cometer el empleador.</p>
PONDERAMIENTO	<p>Los hecho materia de análisis nos demuestran que la temporalidad de los contratos está ligada con la causa objetiva porque sin estos dos aspectos fundamentales se generaría la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado; tal y como se demuestra en los hechos presentados por el trabajador, quebrantando la norma por parte del empleador, por no contemplar estos aspectos, afectando la estabilidad del trabajador. Lo que nos permite colegir que se generará la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado al no existir la temporalidad de la causa objetiva del contrato por parte de la entidad (la misma que debe estar expresa en la cláusula del contrato); originando así la desnaturalización del contrato laboral, desde la firma de éste. Hechos que afectan a ambas partes procesales y en específico al trabajador quien se ve expuesto a los abusos por parte del empleador como los despidos arbitrarios.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GOICOCHEA SANCHEZ LIESEL SISY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LOS CONTRATOS MODALES Y EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA EMPRESA SERPOST, LIMA- 2020", cuyo autor es NORIEGA PINEDO BRYAN ALEXIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GOICOCHEA SANCHEZ LIESEL SISY DNI: 40152893 ORCID: 0000-0002-9339-0620	Firmado electrónicamente por: LGOICOCHEAS el 11-07-2022 18:16:05

Código documento Trilce: TRI - 0332229