



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito  
Judicial de Lima Norte, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Martinez Huacachi, Rosa Maria (orcid.org/0000-0002-8699-0951)

ASESORA:

Dra. Payano Blanco, Jakelyne Ingrido (orcid.org/0000-0003-1725-1810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria:

A mis padres, que han estado conmigo, en mi vida universitaria, animándome a continuar y nunca rendirme y a mi madre que es mi motor y motivo en esta lucha con la vida.

Agradecimiento:

A mi asesora que me apoyo, orientándome en esta investigación.

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento: .....	iii
INDICE	
RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vi
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODO .....	10
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
2.2 Escenario de Estudio .....	11
2.3 Participante .....	12
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	12
2.5 Procedimiento .....	13
2.6 Método de análisis de información.....	13
2.7 Los aspectos éticos .....	14
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES .....	21
VI. RECOMENDACIONES .....	23
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS.....	32

## **Resumen**

En presente trabajo de investigación fue desarrollado en base a determinar cómo estos contratos de naturaleza temporal, perjudica al Derecho de la Estabilidad Laboral del trabajador. Estos contratos se encuentran regulados en el D.S 003-97 TR en el título II, donde menciona los contratos de modalidades, que se dieron para la necesidad del mercado. Siendo esta legislación, tomada de una manera equivocada por los empresarios al evitar que exista un contrato a plazo fijo o indeterminado dejando de lado los derechos a la estabilidad laboral. El tipo de enfoque utilizado fue cualitativo, teniendo como lugar o espacio para utilizar nuestro instrumento es en el Distrito de Lima Norte, se empleó dos instrumentos de investigación: la guía de entrevista que contenía las 10 preguntas realizadas con respecto a los objetivos y la guía de análisis documental, que fue en base el análisis de jurisprudencia, normas y sentencias del Tribunal Constitucional.

Los participantes entrevistados fueron: abogados litigantes, especialistas, juez. Con la finalidad de obtener respuesta de la problemática; con lo que se confirman con la investigación del trabajo.

Asimismo, los resultados que se obtuvo, nos confirman que los contratos de temporalidad, es este sentido los contratos de naturaleza temporal, sí, está afectando el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, todo esto por el abuso de los empresarios y el exceso de utilización de estos mismos, generando al derecho al trabajador y el estado no controla. El estado debería dar más protección al trabajador y velar por sus derechos que se regula en las normas legales, dando fiscalización a las empresas para realmente se pueda cumplir con los derechos del trabajador.

**Palabras clave:** estabilidad laboral, contratos temporales, empresarios.

## **Abstract**

In this research work, it was developed based on determining how these temporary contracts harm the Labor Stability Law of the worker. These contracts are regulated in D.S 003-97 TR in Title II, where it mentions the modality contracts, which were given for the need of the market. Being this legislation, taken in a wrong way by employers to avoid a fixed or indefinite term contract leaving aside the rights to job security. The type of approach used was qualitative, having as a place or space to use our instrument is in the District of North Lima, two research instruments were used: the interview guide that contained the 10 questions asked regarding the objectives and the guide of documentary analysis, which was based on the analysis of jurisprudence, rules and judgments of the Constitutional Court.

The interviewed participants were: trial lawyers, specialists, judge. In order to obtain a response to the problem; with what they confirm with the investigation of the work.

Likewise, the results obtained, confirm that the temporary contracts, it is in this sense the temporary contracts, yes, it is affecting the right to work stability of the worker, all this due to the abuse of employers and the excess of use of these, generating rights to the worker and the state does not control. The state should give more protection to the worker and ensure their rights that are regulated in the legal norms, giving control to the companies so that the rights of the worker can really be fulfilled.

**Keywords:** job stability, temporary contracts, entrepreneurs.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación tuvo por finalidad analizar, estudiar y explicar el acercamiento temático que a continuación inicia con una detallada presentación de sucesos que pasa en nuestro país.

Los contratos temporales conocidos como determinados o fijos, son muy usados en casi todo el mundo, de cada cuatro trabajadores del mundo formal, tres de ellos tienen un contrato a plazo determinado, el país con mayor utilización de estos tipos de contratos es; Ecuador, España, Portugal y Chile vulnerando los derechos del trabajador. En el contexto internacional se ha visto que en España de estos contratos temporales se utiliza con mayor frecuencia, donde los trabajadores gozan de un bajo nivel de protección, es así que se determina que estos contratos de duración temporal, no gozan de una protección por el estado.

En el Perú los contratos temporales, se ha ido reflejado por el gran aumento de trabajadores que laboran con esta modalidad, cuando se debería contar con un trabajo indefinido. El abuso por parte de los empleadores privados, ha sido realizar contratos temporales y limitándoles a sus Derechos como trabajador, con el fin de evitar los pagos de beneficios que corresponde al trabajador, es decir, los trabajadores no tendrían un contrato indefinido, sino determinados o llamados fijos, y así evitar los pagos de sus beneficios como un contrato indeterminados, esto ha generado, que se afecta al derecho a la estabilidad laboral.

Estos contratos de naturaleza temporal, son usados también en el distrito judicial de Lima Norte, son parte materia de la investigación, puesto que estos contratos tienen mayor demanda en el área empresarial, sin embargo, durante los últimos años se ha indicado que el aumento de estos contratos temporales afectan al derecho a la estabilidad laboral, estos tipos de contratos ha generado que el trabajador no encuentre una seguridad laboral, evitando el desarrollo a su proyecto vida, ya sea personal o familiar como también una estabilidad económica.

Unas de las causas de este problema es la norma legislativa que ha dado un beneficio a los empresarios, tomando un mal uso de contratos temporales por parte del empleador, generando la afectación al derecho a la estabilidad laboral del trabajador, a pesar que, en nuestra Constitución Política del Perú del 1993, en el artículo 27° se menciona a la adecuada protección a la estabilidad laboral. Las formas de estos tipos de contratos afectan el

desarrollo al proyecto de vida, a la seguridad del trabajador, no contando con un trabajo indeterminado.

Al ver este tipo de problemas del aumento o el abuso excesivo de contratos temporales por parte del empresario en el trabajo laboral, puesto que, no se protege del todo su derecho, al no tener un empleo seguro por parte de los empresarios, en este sentido, lo implementa para evitar una contratación indeterminada o indefinida. Por ende, este tipo de contratación temporal resulta perjudicial a la estabilidad laboral siendo este un listado conforme a la ley, se menciona tres tipos de contratos naturales temporales; por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, por necesidad de mercado y por la reconvención empresarial.

En tal sentido, se quiere lograr es que no se afecten los derechos a la estabilidad laboral, puesto que, las empresas o empleadoras privadas lo realizan para generar ganancia, en este sentido se busca que estos contratos de naturaleza temporal, cumplan el periodo que se solicita sin afectar el derecho a la estabilidad laboral.

También, es importante señalar antecedentes de investigación nacional e internacional, que de todas formas tenga relación con la problemática y dar estudio aquellos resultados y recomendaciones obtenidos.

En la investigación Nacional realizado por Espinal (2018) en su tesis “El Derecho a la Estabilidad Laboral, Historia y Problemas en nuestro Derecho Positivo”. Tiene como objetivo general determinar aquella importancia sobre los derechos laborales, en tal sentido se indica que el derecho a la estabilidad laboral y otros derechos de la naturaleza social son un Estado Derecho. El tipo de diseño que utilizó fue descriptivo y explicativo. Concluye que se debe dar un reconocimiento a los derechos laborales, ya que estos favorecen a la persona humana como trabajadores.

Según Saldaña (2016), en su tesis “Efectos de la Contratación Laboral a Plazo Determinado, en las Organizaciones Sindicales en el Perú”. El objeto de la investigación es definir qué efectos de los contratos laborales de plazo determinado afecto en las organizaciones de los sindicatos en el Perú. El instrumento que utilizó son encuestas, su método es inductivo. Concluye que el trabajador eventual, ha sido consecuencia del uso de una normatividad laboral flexibilizadora, apuntando a desaparecer la estabilidad del trabajador, debilitando las organizaciones sindicales.



Para Iglesias (2016) en su tesis “Vulneración al Derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”. El objetivo general es determinar de qué manera la aplicación del precedente Huatuco vulnera al derecho la estabilidad laboral de aquellos trabajadores del régimen laboral privado, al ser el empleador el Estado. El método utilizado es cuantitativo y cualitativo, el instrumento utilizado fue entrevista y encuestas. Concluye que el Tribunal Constitucional tiene la intención de salvaguardar los intereses del Estado, evadiendo obligaciones laborales, por lo que no es conveniente contratar trabajadores.

Asimismo, para Terreros (2017) en su tesis “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”. Tiene como objetivo general, determinar la existencia de la desnaturalización en aquellos contratos de trabajo en las empresas Ransa Comercial S.A y Neptunia S.A, si estos contratos se convertirían en un plazo indeterminado, en la provincia constitucional del callao. El tipo de investigación que utilizó fue básica y el nivel de investigación es descriptivo. Concluyó que de acuerdo al artículo N° 77 del DS 003-97-TR, indica que existe la desnaturalización sobre los contratos de modalidades, siendo estos causantes de la afectación y vulneraciones sobre los derechos a la estabilidad laboral.

Para Huanayque (2017) en su tesis “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la Jurisprudencia peruana y su aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”. Indica como objetivo general analizar el nivel de afectación en los derechos fundamentales que se dio en el trabajador cuando se niega la reparación ante o resarcimiento ante un despido arbitrario ante un despido. El método utilizado es cualitativa, analítica. Concluye que la justicia laboral no mantiene un procedimiento uniforme en el caso de la aplicación del despido fraudulento.

Indicamos por otro lado antecedentes a Nivel Internacional que se asemejen a nuestra problemática de nuestra investigación. Para Martínez y Suarez (2014) en su tesis “Debilidades y fortaleza en la aplicabilidad de la solidaridad en la tercerización de empresas de servicios temporales. Manizales 2013. Tiene como objetivo general conocer aquellas debilidades y fortalezas en el proceso de aplicabilidad de la solidaridad en la tercerización de empresas de servicios temporales en la ciudad de Manizales. La investigación fue básica y teniendo como instrumento las encuestas. Concluye que en Colombia este tipo de contratos

de las empresas como los call centers tienen mayor crecimiento en el mercado internacional, han sido observados que los trabajadores son explotados.

Por otro lado, para Quiloango (2014), en su tesis “La Estabilidad Laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a Nuestra Constitución de La República y el Código del Trabajo Vigente”. El objetivo general, establecer la existencia jurídica sobre la estabilidad laboral como un derecho social, planificando la situación de los trabajadores frente a sus derechos que se encuentran en la constitución. El instrumento utilizado fue cuestionario. Concluye que el trabajador necesita de una estabilidad laboral en un puesto de trabajo, generando una mínima tranquilidad ante la sociedad, consagrando el derecho a la estabilidad laboral.

Para Hernández, Rivas y Sánchez (2011) en su investigación “El contrato laboral de duración determinada sus alcances jurídicos”. El objetivo de esta investigación es estudiar la información jurídica integral con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de duración determinada. El instrumento que se utilizó fue encuestas dirigidas a los trabajadores. Concluye que, el contrato no es indefinido y que está cubierto de inestabilidad laboral, siendo este tipo de contratación cambio tradicionalmente, siendo esto usado como mayor demanda.

Para Martín (2015) en su tesis titulada “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”. Tiene como objetivo proponer modelo de contratos temporales causales que sugieren como reestructuración con la estabilidad laboral. Concluye en su investigación sobre los recurrentes abusos que se hacen con respecto a los contratos temporales causales, sobretodo dos puntos: el primero, una carencia de herramientas suficientes de flexibilidad al servicio de las empresas. Es así que en España atraviesa una crisis económica laboral que se pone en evidencia, mencionando que si en un mercado de trabajo, existen vínculos laborales indefinidos que estos cuentan con mayor protección a sus trabajadores y en el contrato de temporalidad los trabajadores tienen menor protección laboral, generando inestabilidad propia en los vínculos laborales.

Asimismo, indicaremos aquellos conceptos sobre las categorías (Los contratos de naturaleza temporal y El derecho a la estabilidad laboral), y subcategorías (Los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad, Los contratos por reconversión empresarial y El

desarrollo del proyecto de vida y Estabilidad económica). Para ello, tomaremos en cuenta Doctrina.

Debemos mencionar que el Derecho al trabajo regula las relaciones que no son equilibradas. Se entiende que las relaciones laborales que existen; son de empleador y el trabajador, donde el poder más fuerte lo tiene el empleador llamado esto el elemento de la subordinación que existe en la relación laboral. Por esta razón, es importante que el Derecho laboral limite la libertad que tienen las empresas con respecto al trabajadores, con el fin de proteger a la parte más débil en la relación laboral, en esta situación estamos hablando del trabajador. Por tanto, se desprende que el derecho laboral tiene principios a la protección al trabajador, donde el Estado debe tener como principal garantista el cumplimiento de los principios de la legislación laboral. (Vidal,s.f., pp. 171- 173).

Los contratos temporales, son de duración determinada estos contratos los habido siempre, que eran utilizados por el empleador en una voluntad abierta, esto fue evolucionando según la doctrina y su la legislación que fue dándose a conocer la estabilidad laboral. Estos contratos al inicio suelen ubicarse de la mejor forma, cuando se da el término del contrato, ya no existe un contrato de término fijo, restringiéndose el continuar laborando. En este caso estos contratos deberían ser de necesidad transitoria, que al desaparecer haría posible la extinción del contrato. Es así que este lleva a indicar que se estaría hablando de los principios de los derechos laborales, como es este caso sería el Principio de Continuidad (De las Casas, s.f., pp.126- 128).

En nuestra constitución política del Perú de 1993 en el artículo 22° se menciona que el trabajo es un deber y un derecho, es el sostén del bienestar social y en las relaciones que tiene la persona. De esta forma el trabajador tiene como derecho el trabajo, se deduce de los convenio y acuerdos internacionales que el Perú ha tenido modificado con respecto a los derechos humanos, siendo estos derechos reconocidos en la constitución en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la constitución vigente (Arce,2015, p.165).

Asimismo, estos contratos es el acuerdo escrito que se celebra entre un representante de los trabajadores y un representate de los empleadores, sobre los pagos (remuneraciones) aquellos que cuentan con condiciones de trabajo y la productividad que están sujetas en los contratos individuales. Podemos decir que estos contratos se inician con la presentación que se da, ante el empleador sobre los reclamos que puedan tener los trabajadores. Estos

contratos se pueden resolver en un acuerdo directo, también en una conciliación o puede darse mediante el lado arbitral (Rodríguez, 2010, p.195).

Dentro de los contratos temporales están los contratos de naturaleza que están regulado en el artículo 57 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728. Es así que dentro de estos contratos se encuentran los contratos de inicio o incremento de actividad y la por reconversión industrial, como también los de necesidad de mercado. Asimismo, en nuestro trabajo de investigación solo mencionaremos los dos tipos de contratos de naturaleza.

Por otro lado está el tipo de contrato de inicio o incremento de actividad siendo este un tema tan abierto que vacía el Derecho al trabajo. Que en pocas palabras lo que en teoría era excepción esto se ha convertido en regla general. La nueva actividad que tiene como inicio las empresas, con que los empresarios mencionen “que hay un nuevo mercado para su empresa o necesiten que sea dirigida” y así puedan contratar en actividades permanentes a trabajadores que estos consideren necesarios en un periodo no mayor de tres años, es decir, la alta demanda que existe en mercado laboral otorga al empresario de contratar temporalmente y hacer un uso excesivo de este mismo. (Sanguinetti, 2008, p. 33-34).

Asimismo, los contratos de plazo indeterminado, se conoce su fecha de inicio, pero no fecha de culminación. En nuestra legislación no exige que el contrato celebrado este necesariamente escrito, sin embargo, es importante que se encuentre en un documento, puesto que el empleador necesita que las condiciones negociables sean preestablecidas. Por consiguiente, una relación laboral de tiempo indeterminado puede ser un contrato escrito o verbal, en ambos casos el trabajo deberá ser ingresado a la planilla. Por lo tanto, el trabajador indeterminado no quiere decir que esta totalmente asegurado, puesto que se puede regir a las normas de la empresa cuando exista una causa de extinción del contrato (Toyama, 2017, p.37).

Este tipo de modalidades de contratación es confundido con el contrato de necesidad de mercado, ya que ambas son entendidas como el aumento de actividad. No obstante, la diferencia de estos contratos radica en la naturaleza que se define a cada contrato. En efecto, cuando la necesidad de mercados, ve el incremento o aumento que tiene la empresa y esta no puede ser atendida por los trabajadores que son permanentes, en cambio el contrato de inicio o actividad tiene como objetivo contratar personales para las actividades nuevas. En tal sentido, lo que buscaba el legislador ha sido facilitar de alguna manera, con estos tipos

de contratación de no tener un carácter indefinido, en una etapa inicial del negocio y no asegurar una continuación mientras que no tenga éxito (Gonzales, 2016, p.38).

Por otro lado, también mencionamos al contrato por reconversión empresarial que se encuentra regulado en el artículo 59° de la Ley de Productividad Laboral, establece que este tipo de modalidad se puede llevar a cabo en una duración de dos años. Este contrato no ve el aumento de demanda en el mercado, sino una contratación que sea temporal para trabajadores y estos pueda intervenir en aquellos procesos que las empresas van desarrollando con respecto a sus actividades o ampliación en las maquinarias, equipos, medio de producción, sistemas, métodos y administrativo.

Estos contratos son de un contexto corporativo del derecho empresarial, estos se llevan a cabo de acuerdo a la necesidad de cambio, sustitución, ampliación o reestructuración de los ejercicios desempeñados por la empresa. Entonces, estos contratos según estas dos causas como el diseño de puesto de trabajo y el cambio que técnico de la empresa se ha dado para modernizar la gestión empresarial siendo estas aquellas necesidades que se puedan fijar para que se de este tipo de puestos. Estos contratos de reconversión, se puede llevar acabo por un plazo de 2 años máximo. Anteriormente esta modalidad no tiene como finalidad atender situaciones que provienen del mismo mercado, sino que contratan trabajadores para que ellos intervengan en procesos de sustitución, ampliación o modificaciones que pueda tener la empresa. En resumen, la contratación que se realiza a trabajadores de reconversión empresarial implicaría que si existe una modificación o alguna transformación de la estructura de la empresa irreversible, aquellos desarrollen de manera indefinida las actividades para los que fueron contratados (Gonzales, 2016, p. 41).

En el Perú la estabilidad laboral es un derecho que le corresponde a cada trabajador, en la permanencia de un empleo, aquel derecho que protege al trabajador de los despidos arbitrarios, atreves de este derecho lo que se busca es que el empleador no realice despidos ocasionando inseguridad al trabajador con sus ingresos económicos (Obregón, 2016, p.200-201).

La estabilidad laboral se basa en la permanencia que tiene el trabajador, es decir, sería como una forma de garantizar el tiempo de trabajo con respecto con su empleador, le permite al trabajador una certeza de su fuente de trabajo y de su manutención y de aquellas personas que puedan depender de él, como su familia y como no su desarrollo personal del mismo

trabajador. Cabe mencionar, que hay diferentes autores que han discutido sobre este problema de estabilidad laboral, se indica que este concepto de estabilidad se divide en dos, una que a la estabilidad laboral lo ven como una garantía legal ante cualquier desvinculación entre una relación laboral y por otro lado a aquellos que asimilan que la estabilidad es de régimen relativo del despido individual, estos los mencionan los autores de latinoamericanos. (Reynoso, s.f., párr., 5-6)

Asimismo, la opinión que toman algunos autores donde expresan que, no se está buscando la estabilidad que tendría un trabajador con respecto al puesto de trabajo, es decir, se trata de la predestinación que se debe buscar, sobre la estabilidad de un puesto trabajo y no de la persona, en donde el empresario debe dar condiciones y mantener los puestos de trabajo o en todo caso incrementarlos. También indican sobre la estabilidad absoluta solo estaría protegiendo a los malos trabajadores y que los empresarios no podrían despedir a un trabajador.

Además, indicaremos sobre, la estabilidad laboral que es conocida también en el ámbito internacional con las distintas normas que se ha dado con respecto a este tema, y de cómo la legislación y la jurisprudencia con los derechos de los trabajadores. Como ya hemos mencionado, que la estabilidad laboral lo que quiere conseguir es la protección del trabajador, como ya lo hemos estado indicado que el trabajador es la parte más débil de una relación laboral, y pueda existir trato ya sea justo y equilibrado. Muchos autores mencionan que es la garantía de una continuidad laboral, y por otro lado también se indica que, es aquella garantía contra la privación injustificada del empleo. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el convenio 98 se indica sobre la adecuada protección de los trabajadores, aquí se habla de los sindicatos y de la negociación colectiva. Por consiguiente, se tiene a la Convención Americana de los Derechos Humanos donde señala que toda persona somos iguales ante la ley (Martínez, 2015, pp. 135- 138).

La estabilidad laboral del trabajador se enfoca en el desarrollo de su vida en proyectar que enfoques tendrá con su familia y con él mismo, teniendo la tranquilidad de contar con un trabajo estable. La persona se direcciona ante su propia existencia, planea aquellas acciones que tomara en su existencia con el fin de cumplir metas y deseos, es decir, el trabajador en lugar donde se encuentra desempeñando su labor va aprendiendo y se enriquece con mira a sus objetivos para poder así lograr su desarrollo profesional mediante su esfuerzo. Sin embargo, el proyecto de vida de un trabajador, se va desarrollando cuando él pueda contar con un contrato indefinido, estable y pueda, así buscar mejor lugar cada día para tener una

mejor comodidad como persona, trabajador o profesional, sin embargo, el trabajador no tendría un proyecto de vida si contaría con un contrato temporal o modal, esto no le ayudaría a proyectarse a crecer como persona y profesional (Blancas, 2012, pp383-402)

En lo internacional el proyecto de vida lo que desea es el crecimiento personal identificado como las metas que deseamos conseguir y reconocer las capacidades que poseemos; este plan impide la difusión y el desperdicio de tiempo y de nuestros recursos. Se trata de los sueños, metas y objetos que quiere alcanzar en nuestra vida, donde se necesita perseverancia para cumplirlo. Para ello la persona al establecer sus metas es posible identificar y poder cumplirlo siempre y cuando tenga los recursos necesarios o medios para poder desarrollarlo, es decir si se presentan impedimentos u obstáculos o dificultades no se podrá cumplir (Iriberry, s.f., párr. 5-6).

El concepto de estabilidad económica, se entiende como aquellos ingresos regulares que se genera o se obtiene cuando exista un trabajo estable. Pues así, se tendría la tranquilidad que el mes que viene se volverá a tener ingresos, eso brinda una tranquilidad al trabajador y a su familia, y de esa manera poder guardar sus ingresos para el bienestar del mismo de los que les rodea. Sin embargo, hay cosas que pueda afectar la estabilidad económica como; perder el trabajo o un trabajo que no haya sido indeterminado para el trabajador.

En nuestro país el derecho laboral, ha tenido dominio en la constitución durante los últimos años. El Tribunal constitucional ha tenido relevancia en las relaciones de trabajo, abarcando puntos como la contratación, estabilidad laboral, Jornada de trabajos entre otros. Es decir, las normas se han desarrollado en las disposiciones constitucionales, se han apreciado en las reformas de TLC con Estados Unidos, la supervisión o la fiscalización de Sunafil. Esto se da con el simple hecho de darle la importancia de la Constitución con respecto a las relaciones laborales. Es así que nuestra Constitución es la fuente del Derecho y de obligaciones típicas laborales. (Tomaya, 2015, p.9)

De esta manera se manifiesta la problemática que se ha está viendo durante muchos años en nuestro país, este tipo de contratación al igual que el anterior, ya mencionado aun presentan deficiencias pendientes de superar por el legislador con la finalidad de poder limitar estos tipos de contratación, bajo esta modalidad, sin embargo, el estado debe cumplir un rol más activo en el control y verificación de las causas que sustentan estos contratos modales. Lo cual nos lleva a la interrogante como problema general del presente artículo: ¿De qué manera

los contratos de naturaleza temporales afectan el derecho sobre la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018, la cual se colige por las causales antes mencionado y se profundiza realizando un análisis de los problemas específicos número.1. ¿De que que manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018? 2. ¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018? Para ello indicar la justificación de nuestra investigación.

En esta línea de investigación, se estableció la justificación que va a responder el porqué de la presente investigación. Mencionaremos los tres tipos de justificación:

Justificación Práctica, porque el presente trabajo, servirá como una herramienta de la investigación para conocer y analizar la problemática de los efectos sobre los contratos de naturaleza temporal o los conocidos a plazo determinado y la afectación sobre el derecho a la estabilidad laboral en el Perú. Aquellas que se encontraron a través de los resultados de objetivos.

Justificación jurídica legal, por que analiza los contratos de naturaleza temporal en ámbito legal, con respecto a los derechos de la estabilidad laboral de los trabajadores. A su vez, se justifica que este contrato afecta a la estabilidad laboral, por el hecho del mal uso del empresario con respecto a los trabajares.

Asimismo, el objetivo general de la tesis es Analizar de qué manera Los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho a la estabilidad laboral Distrito Judicial de Lima Norte 2018, como también indicaremos los objetivo específicos planteados de la siguiente manera: Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte 2018 y como consecuente determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018.



## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de estudio**

Es de tipo básico, tiene como objetivo mejorar el conocimiento para obtener resultados que ayuden a la sociedad en un futuro. (Tam, Vera y Olivera, p. 145)

El tipo de investigación es Básica, porque busca mejorar el conocimiento, de recopilaciones de información que servirá como ayuda en otras investigaciones con el fin de mejorar y generar nuevos conocimientos de lo ya investigado.

#### **Diseño de investigación**

El tipo de diseño es de interpretativo basada en la teoría fundamentada, puesto que, las conclusiones que se desarrollan durante nuestra investigación, como también las de información que se relaciona con nuestra problemática a las que se llegarán, estas mismas que estarán basadas en los datos recogidos durante la investigación.

#### **Enfoque de estudio**

El enfoque utilizado es cualitativo, es decir, se informa con objetividad, claridad acerca de los Contratos de Naturaleza Temporal y el derecho a la estabilidad laboral, así como las entrevistas recogidas de abogados, magistrados especializados en la materia.

Tiene como enfoque cualitativo, puesto que se basa en la recolección de información y analizarla, los fenómenos, desde los integrantes del lugar donde se encuentren y que tengan relación con su contexto natural, su determinación es analizar como los integrantes los sucesos que les rodean. Por lo tanto, El enfoque cualitativo tiene como objetivo principalmente la difusión de datos e información, es por razón que nuestra investigación es basa en el enfoque mencionado.

### **2.2. Escenario de estudio**

En la presente investigación tiene como escenario desarrollar la problemática, en el espacio físico en donde se adaptará el instrumento de guías de entrevistas, aquellas que se realizaran sepan de los contratos de naturaleza temporal, en este caso abogados, jueces y especialistas legales que dominen la materia distrito de Lima Norte.

### **2.3. Participantes**

Los sujetos que conforman el estudio son especialistas en el tema como asistentes legales del poder judicial de Lima Norte, docentes del derecho laboral, y personas litigantes con conocimiento de la materia.

#### **2.4. Técnicas e instrumento para la recolección de información**

La recolección de datos se obtuvo de resultados que tuvieron como respuestas los objetivos, en este caso se utilizó la técnica de estudio de Entrevista y análisis documental.

Las técnicas y el instrumento de recolección de datos se elaboraron en lugares o ambientes naturales de los participantes y aquellas unidades de análisis.

#### **Técnicas de recolección de información**

La recolección es el proceso de obtener información que nos permita medir aquellas unidades de análisis, con el fin de obtener resultados de estudio del problema. (Chávez, s.f., p.6)

Entrevista: Es la técnica de investigación que busca la recolección de datos, que se obtuvieron mediante preguntas, orales o escritos, que se realizaron a personas involucradas o especialistas en el tema de estudio.

#### **Instrumentos de investigación**

Guía de entrevista: Se utilizará la guía de entrevista, y se aplicará a personas que tengan el conocimiento de la materia y servirá para recoger información en distrito judicial de Lima Norte.

**Validez del Instrumento:** tiene la intención de medir las características, obtenidos en con los resultados con respecto a la destreza, modo y beneficio que asegura la medición. Es así que los instrumentos han sido validados por el metodólogo y el temático.

**Análisis de Fuente Documental:** Esta técnica consiste en utilizar las documentaciones, como normativas en este caso indicaremos sobre el D.S. 003- 97 TR, como jurisprudencia que servirá como ayuda se tomó en cuenta, la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 01998-2013- TC, donde se menciona la sobre los despidos, donde se encuentra similitud con nuestro tema de investigación.

#### **Rigor científico**

En el trabajo de investigación, es analizar como en nuestro país el contrato de naturaleza temporal afecta o vulnera el derecho a la estabilidad laboral, a pesar que este derecho se encuentra en la constitución política se le da más prioridad a los empresarios.

## **2.5. Procedimiento**

En la presente investigación la problemática que existe de los contratos de naturaleza temporal en cuanto a la afectación a los derechos de la estabilidad laboral, la cual es de un enfoque cualitativo y cuenta con un diseño interpretativo y teórico fundamental, metodológico, en donde encontramos un estudio básico, siendo así que ayudara a la creación de nuevas teorías, además su finalidad es descriptivo al desarrollar las causas que originan la problemática sobre la investigación y toma como escenario el distrito de Lima- Norte.

Para ello se elaboró un marco teórico y con técnicas de estudio que nos permite recopilar información, para ello se utilizó las entrevista y el análisis de fuente documental; instrumento que fueron validados por los expertos; guía de análisis de entrevista, guía de análisis documental, estos instrumentos fueron dirigidos a especialistas sobre el tema y documentación relevante. Todo procedimiento en esta investigación es de enfoque cualitativa que se respeta los derechos de autor y reconoce toda información recolectada con el manual APA del presente año.

## **2.6 Método de análisis de información**

La investigación cualitativa es de forma descriptiva, pues lo que se busca es conocer diversas situaciones, que se producen de un problema de investigación; es así que por medio de la descripción de objetos y procedimientos que conllevan a lo sujetos, además contribuye con respecto a la recolección de datos y establece la relación que existe entre ellos.

Para la presente investigación se ha tenido en cuenta algunos métodos, es así que se tuvo en cuenta la guía de entrevista, ficha de análisis documental.

Análisis interpretativo: lo que se busca es analizar la realidad, de la problemática de lo actual del lugar de investigación y así poder realizar la recolección de información de trabajos previos.

Análisis Hermenéuticos: Este método nos ayudara en nuestra investigación para explicar normas legales, con la finalidad de poder tener más claras las normas jurídicas, que se conocerán en nuestro trabajo de investigación.

Método inductivo: El trabajo de investigación se estudió los hechos o acontecimientos previos de la indagación, para después poder determinar que es de un proceso inductivo, porque se parte las ideas de los particulares a lo general.

Método Deductivo: En el trabajo de investigación se utilizará este método deductivo para aplicarse en aquellos supuestos teóricos incluidos en situaciones concretas.

## **2.7** Los aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta las disposiciones normativas. La ética que es parte de la recolección de información respecto a la problemática de nuestra investigación. Cabe indicar, que en cuanto al método científico se ha respetado el enfoque cualitativo, que nos ha sido de ayuda por la universidad. Por lo tanto, en la presente investigación se ha utilizado citas textuales y citando las referencias bibliográficas, revistas indexadas, libros empleando el estilo o el formato APA.

### III. RESULTADOS

Los resultados que se obtuvo en la investigación se dieron con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, como es la guía de entrevista, como análisis documentales. Es así que empezaremos con la información obtenida.

#### 3.1. Descripción de guía de análisis de entrevista

De las entrevistas realizadas con respecto al objetivo general: Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho a la estabilidad laboral Distrito Judicial de Lima Norte 2018. Se obtuvo las siguientes preguntas:

1. ¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afectan el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?
2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?
3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?
4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomo el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral, aprobada por D.S. N. ° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N ° 728 con los contratos de naturaleza temporal?

Con respecto al objetivo general, se realizaron preguntas a los entrevistados, aquellas que fueron absueltas por los especialistas en el tema de la investigación.

Los contratos de naturaleza temporales son considera por los entrevistados, como una mala aplicación por parte de los empresarios, con respecto al Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores. Es decir, no es el contrato de naturaleza que afecta el derecho del trabajador sino, lo que afecta es el uso desmedido por los empleadores.

La importancia que se da a los empresarios no es por decreto supremo, estos contratos obedecen las necesidades específicas de las empresas, al tener ellos la necesidad de mantener al trabajador después del contrato de prueba, es donde el trabajador entiende que debería convertir en indeterminados. Entonces es ahí donde se genera que se afecte el derecho a la estabilidad laboral.

El estado ha avanzado por proteger a los derechos de los trabajadores; sin embargo, aún es necesario legislar sobre los despidos del trabajador, así como los derechos que les corresponde. Por otro lado, el estado no está tomando importancia de los casos que pasa en nuestro país, con respecto al abuso del derecho que se comete con los empleadores.

La ley de productividad laboral 728 del D.S 003-95 TR se creó para que celebren contratos por necesidad de mercado, porque existe mayor productividad de las empresas, sin embargo, estos contratos fueron tomados de otra perspectiva por los empleadores. Se debería de establecer dichos lineamientos como lo menciona la ley.

Con respecto a los Objetivo específico 1: Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte.

5. ¿De que qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?
6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratados temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?
7. ¿Considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?
8. La duración de contratos por inicio es de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?

Los contratos de inicio o lanzamiento tienen como objetivo contratar trabajadores por el tiempo de apertura de las empresas, el problema radica en la mala utilización de estos contratos, que tiene una duración de tres años y es así que se ve afectando el así el proyecto de vida de los trabajadores.

Es así que, al existir estos contratos de inicio o lanzamiento, el empleador se ve favorecido, por el abuso que el comete con respecto a los trabajares y estos no puedan reclamar o denunciar estos abusos por el miedo que no les pague, el trabajador no encuentra una estabilidad laboral.

El problema de estos contratos no está en las modalidades, siempre y cuando se dé conforma a la naturaleza temporal y contribuir a la empresa; sin embargo, el problema radica en el

abuso del empleador, aislándolo de los beneficios sociales como lo establece el ART. 76 de la Ley 728.

El tiempo dado por este tipo de contratos es excesivo para que el empleador pueda ver su producción, las consideraciones para que un trabajador pueda rendir en una empresa es de 6 meses y pueda ser evaluado, el tiempo de tres años también genera un abuso de empresarios al no querer poner a sus empleados en fijos.

Por otro lado, tenemos al objetivo específico 2: Determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

9. ¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

10. ¿Considera usted que el contrato de reconversión empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?

Los contratos de reconversión empresarial pueden afectar a la economía del trabajador cuando estos sustituyen o modifican las actividades. Es así que estos contratos y los demás contratos cortan los proyectos de vida del trabajador tanto como la estabilidad económica, teniendo un corto plazo en el mercado. Contratos también es conocido como necesidad de mercado, ya que, al implementar nuevas máquinas, se va adquirir de nuevos trabajadores por un tiempo de dos años considerando que la duración no deberá de ser de dos sino fijos.

Estos contratos atienden las necesidades de la empresa al incrementar sus implementos tecnológicos, el problema está en el manejo de estos contratos, porque si bien lo indica que, sin temporales, hoy en día se ve que estos trabajadores siguen elaborando con un contrato modal cuando superan el tiempo que lo indica la ley.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Esta investigación tuvo como propósito determinar si estos contratos de naturaleza temporal, que durante el tiempo se ha incrementado en el mercado, están afectando al Derecho de la estabilidad laboral. De esta manera se ha realizado esta investigación con la finalidad de analizar las respuestas de los entrevistados, en cuanto los contratos de esta modalidad y de cómo los empleadores lo utilizan. Mediante los resultados de las entrevistas se obtuvo como respuesta que; los contratos han tenido un uso desmedido y sin fundamento material, teniendo en cuenta que estos trabajadores sean contratados con esta modalidad, teniendo como consecuencia que los tipos contratos sufran desnaturalización es su esencia. El contrato de naturaleza temporal no es lo que afecta al derecho a la estabilidad laboral, sino, el uso desmedido, de estos contratos con respecto a los empresarios, al no cumplir con la norma como debería darse es ahí, donde se ve afectado el derecho al trabajador. Este tipo de modalidades de contratación es confundido con el contrato de necesidad de mercado, ya que ambas son de aumento de actividad, es así que se ha visto tanto como este y otros contratos, no se respeta el derecho del trabajador, donde no se ve, a las autoridades competentes en fiscalizar que hay contratos que deberían ser indeterminados y no fijo. Asimismo, se genera así, que el trabajador no encuentre una estabilidad económica.

En este orden, la contratación laboral se encuentra establecida en el TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por D. S. N° 003-97-TR, donde se encuentra los contratos de plazo indeterminados y a los sujetos con esta modalidad, como también son conocidos como plazo fijo. Asimismo, con esta norma se forman los contratos de modalidad. Teniendo como sustento legal en el Art. 4 de la Ley de la LPCL que establece; que si existe una prestación de servicios y es remunerado y subordinado se presume que existe un contrato de plazo indeterminado.

Los contratos temporales según lo menciona Pasco (2012) son de duración determinada estos contratos el habido siempre, que eran utilizados por el empleador. Estos contratos al inicio suelen ubicarse de la mejor forma, cuando se da el término del contrato, ya no existe un contrato de término fijo, restringiéndose el continuar laborando. En este caso estos contratos deberían ser de necesidad transitoria, que al desaparecer haría posible la extinción del contrato. Es así que este lleva a indicar que se estaría hablando de los principios de los derechos laborales, como es este caso sería el Principio de Continuidad. Por otro lado, Terreros (2017) señala que de acuerdo al artículo N° 77 del DS 003-97-TR, indica existe la



desnaturalización sobre los contratos de modalidades, siendo estos causantes de la afectación y vulneraciones sobre el derecho a la estabilidad laboral. En conclusión, estos contratos están tomando un mal uso por parte de empresarios, tomando como derecho ellos, ley de competencia y competitividad. Asimismo, el derecho a la estabilidad laboral, y la protección del derecho al trabajador se encuentra regulada en la constitución política del Perú en Art. 23. Asimismo, Martínez (2015), menciona que la estabilidad laboral lo que busca es la protección del trabajador, siendo esta la parte más débil que existe en una relación laboral. Así también lo indica (OIT) que debe existir una adecuada protección al trabajador. Como también lo indica Espinal (2017) Concluye que se debe dar un reconocimiento a los derechos laborales, ya que estos favorecen a la persona humana como trabajadores.

Otro hallazgo importante fue determinar que los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad están afectando el desarrollo de los del proyecto de vida del trabajador, este contrato es el más utilizado en el ámbito del mercado laboral por parte del empresario.

Es así como lo menciona Sanguinetti (2008) indica que estos contratos de inicio o incremento de actividad es un tema tan abierto que vacía el Derecho al trabajo. La nueva actividad que tiene como inicio a las empresas, con que los empresarios lo utilicen de una manera justa. Lo que se observa es que la Ley, al agregar ilimitadamente esta modalidad, permite que al ver el aumento de la producción de las empresas se utilice estos tipos de contratos. Es así que los contratos se convierten en una peligrosa elusión de este tipo de contratación que ha sido diseñado por la Ley. Por otra parte, lo que nos dice Huanayque (2017) Concluye que la justicia laboral no mantiene un procedimiento uniforme en el caso de la aplicación del despido fraudulento.

Por último, otro hallazgo muy importante en este proceso de investigación analizar y determinar sobre los contratos de reconversión empresarial, tiene como objetivo atender las necesidades los cambios que realizan las empresas; sin embargo, estas también son un abuso de derecho.

En resumen, lo que indica Gonzales (2016), que la contratación que se realiza a trabajadores de reconversión empresarial implicaría que si existe una modificación o alguna transformación de la estructura de la empresa irreversible, aquellos desarrollen de manera indefinida las actividades para los que fueron contratados. Por otro lado, Quiloango (2014), Concluye que el trabajador necesita de una estabilidad laboral en un puesto de trabajo,

generando una mínima tranquilidad ante la sociedad, consagrando el derecho a la estabilidad laboral. Asimismo, Hernández, Rivas y Sánchez (2011) en su investigación “El contrato laboral de duración determinada sus alcances jurídicos”. El objetivo de esta investigación es estudiar la información jurídica integral con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de duración determinada. El instrumento que se utilizó fue encuestas dirigidas a los trabajadores. Concluye que, el contrato no es indefinido y que está cubierto de inestabilidad laboral, siendo este tipo de contratación cambio tradicionalmente, siendo esto usado como mayor demanda.

Asimismo, se usó análisis de fuente documental, para permitir la obtención de información como fuente en nuestra investigación y como validez también en las entrevistas.

Finalmente, los contratos de naturaleza temporal se han aplicado hasta el día de hoy, como un uso excesivo en el mercado laboral, estos contratos tienen un plazo determinado; sin embargo, no se cumple, siendo así que existe una desnaturalización de contratos, y que el trabajador se vuelva indeterminado, cuando sucede esta situación el empleador incurre con el derecho del trabajador y realiza el despido, siendo esto un despido encausado.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Los contratos temporales en nuestro país, están siendo utilizados de una manera inadecuada, favoreciendo a los empresarios, y no se protege el derecho del trabajador, es así que los contratos que deberían ser de manera determinada, son de manera indefinida, que son de esta modalidad, teniendo como justificación una contratación temporal y así generar contrataciones sucesivas que se extienden indefinidamente con el tiempo y así impedir la estabilidad laboral.

2. El estado no realiza una correcta fiscalización en las empresas para corroborar cuantos de sus trabajadores están con la ley de productividad y competitividad del D.S 003-97 T-R, puesto que, hay empresas que superan el tiempo que se da por cada modalidad, y así seguir firmando contratos por tres, dos, seis meses, sin querer darles sus beneficios por ley al trabajador, es así que no vemos que el estado cumpla con su labor de protección al trabajador, y así las empresas sigan cometiendo el abuso del empresario con respecto a los trabajadores.

3. Los contratos de reconvención, tiene una finalidad de la mejora de las empresas, sin embargo se ha visto que estos contratos son utilizados no como lo indica la norma, sino que son contratos que tienen labor indefinido y son contratados como determinados, es ahí donde se ve la desnaturalización y la falta de protección del trabajador. Siendo así que el trabajador no encuentra su estabilidad laboral en un centro de trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: Para que se puede respetar los derechos de los trabajadores, con respecto a los contratos de naturaleza temporal, se recomienda que el estado tome mayor, interés con el trabajador para que no exista estos problemas, de abuso de los empresarios como se ha visto en nuestra investigación no solo ocurre estos, contratos en Lima Norte, sino en todo el País.

Segundo: Al ver esta situación que existe en nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tome más esfuerzo ante esta problemática, emitiendo sanciones para los que no cumplen con la norma, fiscalizadores, directivas para dar solución, al dar inspección a las empresas cuidando y respetando los derechos del trabajador. Como también es preciso que SUNAFIL, fiscalizar a las entidades privadas y como también a las entidades públicas, y vigilar que se cumpla lo que indica la normas laborales.



- pregrado). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1856/TRABAJO%20DE%20GRADO%20DEBILIDADES%20Y%20FORTALEZAS%20EN%20LA%20APLICACION%20DE%20LA%20TERCERIZACION%20LABORAL-MAURICIO%20SUAREZ%20PATIÑO%20Y%20EDISON%20MARTINEZ%20-%20ABRIL%20DE%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martin, M. (2015). La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas. Recuperada de <https://core.ac.uk/download/pdf/71036547.pdf>
- Obregón, T. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. Derecho PUCP, (69), 495-511. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=fd176916-5e8f-46f7-a4b3-c6a0b72a9fc5%40sessionmgr102>
- Quiloango, Y. (2014). La Estabilidad Laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a Nuestra Constitución de La Republica y el Código del Trabajo Vigente. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3074>
- Reynoso, C. Protección Jurídica de la Estabilidad Laboral. Recuperado de <https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/17/19-12.pdf>
- Rodríguez, I. (2010). Introducción al Derecho, Derecho del Trabajo.p.194). Lima: Editorial Universitaria
- Saldaña, H. (2016). Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1880>
- Sanguinetti, W. (2008). Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada. (2da. Ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Tomaya, J. (2017). Problemática de los contratos de trabajo Modal. (1.ª Ed). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Tomaya, J. (2015). El Derecho Individual de Trabajo en el Perú- Un enfoque Teórico Practico. Lima: Gaceta Jurídica.
- Terrerres, W. (2018). 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- 2017. (Tesis pregrado). Recuperado

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA\\_2242d343c85065edf52dfb3ff3a34b28/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_2242d343c85065edf52dfb3ff3a34b28/Details)

Vidal, M. Los Derechos Laborales en las Constituciones laborales. (pp. 171-173). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/18528/18768>

## AXENO 1

RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL				
	<b>P1</b> <b>Naturaleza Temporal Y</b> <b>Derecho a la Estabilidad</b> <b>Laboral</b>	<b>P2</b> <b>Los empresarios y estabilidad</b> <b>laboral del trabajador</b>	<b>P3</b> <b>El estado y protección de</b> <b>trabajador</b>	<b>P4</b> <b>El legislador y la Ley D.S. N.</b> <b>° 003-97-TR, TUO del</b> <b>Decreto Legislativo. N° 728</b>
1	Afecta el proyecto de vida de todo trabajador, e impedir que estos se concreten a largo plazo, tanto familiarmente como académicamente.	Efectivamente puesto que permite que bajo tales modalidades se acierten en ciertos beneficios laborales, sin embargo se lo logra el incremento de productividad y beneficio económico de las empresas.	No, pues solo expide legislación que por el contrato lesiona a la estabilidad, y no solo ello sino también ciertos beneficios laborales y prueba más clara de ello es la expedición de la modalidad CAS.	Es un criterio, favoritista a favor de las empresas, ya que tales modalidades contractuales, como bien se aprecia del contenido de las mismas se dan cuando una empresa ya se encanta
2	Básicamente afecta causando esa incomoda incertidumbre de si se continuara o no laborando una vez concluido el contrato de fecha determinada.	Básicamente, la ley laboral según el régimen de contratación establece un periodo de prueba que radica en 3o 6 meses: luego de este periodo deberían volverse trabajadores indeterminados, sin embargo el empleador para reducir posible cagas ante una demanda por indemnización por despido arbitrario (caso huatuco huatuco) decide usar la ley a su favor.	No, puesto que en la actualidad contamos con regímenes laborales que violan de manera literal los derechos de los trabajadores, me refiero a los regímenes laborales CAS y locación de servicio, ya que quienes se encuentran bajo esta modalidad no gozan de todos los beneficios laborales.	Básicamente la diferencia radica en los beneficios laborales, la estabilidad laboral y la seguridad jurídica laboral. Considero que uso los regímenes CAS y Locación como mecanismo abusivos de trabajo, en el que no se asegura la estabilidad laboral y donde el principio de la primacía de la realidad brilla por su ausencia.
3	Previamente, debemos destacar que los contratos sujetos a modalidad, no afectan el derecho a la estabilidad en el empleo; sin embargo, su uso desmedido, es decir, no es el contrato de trabajo de naturaleza temporal lo que afecta el derecho a la estabilidad laboral, sino, más bien, su uso desmedido y sin fundamento por parte de la entidad empleadora.	La importancia a la clase empresarial es un tema político que conlleva a la corrupción reitero, la naturaleza temporal de estos contratos justifica su existencia en el ordenamiento jurídico laboral y es su uso desmedido y sin fundamento el que lo hace vulnerar al derecho al trabajo.	Se ha avanzado si comparamos la legislación laboral que dejo la dictadura fujimorista pero aun así, resulta necesario legislar sobre el despido del trabajador así como los derechos que a este le asiste.	Cada legislación es hija de su época. La tendencia de la fecha en materia laboral era la flexibilización del contrato de trabajo sin medir que ello afecte significativamente a los derechos de los trabajos.
4	Por la mala aplicación de los mismos por parte de los empresarios, con la finalidad de rehuir a dar estabilidad laboral a los colaboradores. Mala asesoría por parte de los especialistas a los empresarios al no explicar con claridad y objetividad cual es el sentido real de los contratos modales.	No, considero que los contratos modales obedecen a necesidades específicas de las industrias: en ese sentido, al continuar Con la necesidad de mantenerla trabajador después de un lapso prudente, se entiende tácitamente que dicho cargo paso de ser una necesidad específica de carácter temporal a una necesidad permanente.	El estado hace lo necesario por proteger los derechos del trabajador; sin embargo, en la mayoría de los casos, no toma conocimiento del abuso cometido por la mayoría de empleadores; desde el punto de vista legal, puedo asegurar que, con las limitaciones financieras que tiene el estado.	La norma señala, considero, tiene como finalidad establecer los lineamientos y positividad de forma ordena, clara, precisa y moderna posible, las relaciones laborales de la actividades privada.
5	Si tenemos en cuenta que el contrato temporal, es el que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre del empresario y el trabajador por un tiempo determinado.	En una gran medida sí, es por el empresario, pero por otro lado, se ve por las situaciones en que pueden estar expuesto los hechos las medidas de las de las doctrinas y ello por cierto afecta a la estabilidad en el trabajador.	La constitución política del estado en el art. 23 reconoce la protección frente al despido arbitrario así como la reiterada jurisprudencia del T.C (SET206-05-PA/TC) se garantiza la rectificación del trabajador contra la estabilidad del centro laboral.	Lo fundamental es que celebran dichos contratos por necesidad del mercado, por mayor producción y no se puede atentar con los trabajadores, como puede atribuirse de lo que se dispone del art. 53 de la Ley 728.
6	Del modo que pese a ya encontrarse constituida la respectiva empresa, se trata de dibujar o disfrazar bajo el pretexto de existir lanzamientos	Por supuesto, porque por una parte permite el incrementó económico y de productividad de la actividad comercial de la empresa, pero por otro lado	El estado, es el primer infractor de la estabilidad laboral, al permitir que se expida por intermedio del poder Legislativo y poder ejecutivo, la creación de	Son criterios, que conjunto no guardan razonabilidad y proporcionalidad con las necesidades del trabajador, puesto que si bien busca



	de una nueva actividad, o por necesidades del mercado, o conversión empresarial la prohibición de una continuidad.	lesiona un derecho de orden constitucional como lo es el trabajo el cual es notan solo un deber si no un derecho, conforme lo anuncia lo anuncia el artículo 22 de la carta magna.	servidor normas y leyes, que vulneran la estabilidad laboral y desconocen y rebajan la dignidad del trabajador, pese a tener protección por nuestra propia constitución política del Perú.	conseguir la estabilidad laboral, pues ello se podría de igual forma destruir con las condiciones laborales que posteriormente se dan a ello por ejemplo al bajo rendimiento laboral, faltas a la actividad laboral que permitan dejar sin efecto tal condición de estabilidad.
7	los contratos temporales, en este caso los de naturaleza, afecta a l derecho del trabajador, con respecto a la estabilidad laboral, por el mal uso por parte de los empresarios al existir desnaturalización	No, puesto que estos contratos se dan por temporalidad; sin embargo, que se aplique de una mal forma en respecto a este contrato laboral, afectando al derecho de la estabilidad laboral.	El estado ha realizado, la protección al trabajador contra en despido arbitrario; sin embargo, no se toma más importancia a estos contratos, siendo los empleadores quienes esconden a sus trabajadores lo fiscalizan.	La razón que tuvo el legislador, es que esto se cumpla de manera adecuada, con respecto a la norma, usarlo de manera indebida es algo que el empleador lo realiza para y permitir que sus trabajadores no tengan un contrato indeterminado.
8	Estos contratos se han creado, para el inicio de todo empresario lo necesita; sin embargo hoy en día existe un mal uso de estos contratos, para que estos no puedan darle a los trabajadores un contrato indeterminado.	No, porque la legislación lo creo por la necesidad de mercado de las empresas, por otro lado que las empresas lo utilicen como beneficios para ellos, es algo que el estado debería fiscalizar.	Considero que no, porque el estado a pesar que ve esta situación en el mercado laboral no realiza, una adecuada fiscalización, para saber que se esté cumpliendo con la norma.	En mi opinión se ha creado para que existe una claridad con respecto a las necesidades de mercado. Para un buen uso con respecto a los trabajadores.
9	Los contratos de naturaleza temporal, en cierta forma afecta el derecho del trabajador, cuando se hace la mala aplicación de este mismo, siendo que el trabajador por medio acepte cualquier condición.	Las empresas nacen para tener una vida indefinida, entonces lo que se entiende que el trabajador debería trabajar como indeterminado, siendo que los contratos temporales se debe cumplir según la norma; sin embargo los empleadores no lo realizaron y es así donde se afecta al derecho a la estabilidad laboral.	Con respecto al estado considero que la protección del trabajador frente al despido así, como sus derechos; sin embargo los inspectores del estado no son suficientes para fiscalizar a las empresas.	Estos han sido para la necesidad de mercado o mayor producción de la empresa, dicho esto por el legislador, que se cumpla según el o la norma del 003-95TR.
10	Tomando en cuenta los contratos de temporalidad que se dan no solo en lima norte sino en todo el país, esto es mal utilizado por parte de las empleadores, las familias están en un proceso de consolidando y el no darles una estabilidad laboral.	En realidad estos contratos han debido ser utilizados de una manera adecuada, pero no es así y al verse que no se realiza como debería, esto repercute de manera negativa en los trabajadores.	Se ha visto que el estado no ha tomado, fuerzas ante esta situación, por la baja fiscalización de estos contratos.	la norma ha tenido como objetivo que exista un orden con respecto a las modalidades de contratos, y se utilices como debería en la necesidad de mercado
Objetivo General	Los entrevistados indican que estos contratos de naturaleza temporales, dejan una incertidumbre en los trabajadores, por ser determinados, por otro lado, estos no afectan a la estabilidad laboral, sino que existe un excesivo uso de estos contratos por la entidad empleadores. Como también la mala asesoría por algunos especialistas que con llevan a esto.	Como segunda respuesta del objetivo general Los entrevistado consideran que estos contratos modales en este caso los contratos de naturaleza, están para la necesidad del mercado de las empresas, y esa así que ellos mantienen a los trabajadores como tópicos en un lapso que ellos creen conveniente y no como la legislación lo determina. Asimismo lo que no es correcto es el abuso de estos empresarios.	Los entrevistados toman en cuenta que el estado está haciendo lo necesario en proteger los derechos del trabajador, sin embargo sabemos que	Los entrevistados mencionan que esta norma se creó con la finalidad de que se de son el mercado laboral, pero ha sido utilizado de una forma inadecuada por parte de los empresarios.
Analizar de qué	Los contratos de naturaleza temporales son considera por los entrevistados, como una mala aplicación por parte de los empresarios, con respecto al	La importancia que se da a los empresarios no es por decreto supremo, estos contratos obedecen las necesidades específicas de las empresas, al	El estado ha avanzado por proteger a los derechos de los trabajadores; sin embargo, aún es necesario legislar sobre los despidos del trabajador, así	La ley de productividad laboral 728 del D.S 003-95 TR se creó para que celebren contratos por necesidad de mercado, porque existe mayor productividad de

manera los contratos de naturaleza temporal afecta el derecho a la estabilidad laboral	Derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores. Es decir, no es el contrato de naturaleza que afecta el derecho del trabajador sino, lo que afecta es el uso desmedido por los empleadores.	tener ellos la necesidad de mantener al trabajador después del contrato de prueba, es donde el trabajador entiende que debería convertir en indeterminados. Entonces es ahí donde se genera que se afecte el derecho a la estabilidad laboral.	como los derechos que les corresponde. Por otro lado, el estado no está tomando importancia de los casos que pasa en nuestro país, con respecto al abuso del derecho que se comete con los empleadores.	las empresas, sin embargo, estos contratos fueron tomados de otra perspectiva por los empleadores. Se debería de establecer dichos lineamientos como lo menciona la ley.
	Durante el tiempo se ha incrementado, en el mercado está afectando el Derecho a la estabilidad laboral en cuanto los contratos de esta modalidad y estos contratos han tenido un uso desmedido y sin fundamento material ha dado lugar a muchos trabajadores sean contratados con esta modalidad, teniendo como consecuencia que estos contratos sufran desnaturalización es su esencia.			

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICOS 1				
	P5 Contratos de inicio o lanzamiento	P6 La falta estabilidad laboral.	P7 Duración del contrato	P8 Las empresas y derecho al trabajador
1	Al impedir que se concrete aquellas metas trazados por trabajador, siendo estos contratos desmedidos, estos contratos solo tiene una duración de tres años, y no permite que el trabajador planifique un proyecto de vida.	Efectivamente por cuanto impide la concretización de ciertos proyectos trazados por el trabajador.	Si, por un lado permite que la empresa logre ingresos económicos y de productividad, sin embargo por otro lado no permite que el trabajador concrete ciertos proyectos de vida que se pueda trazar.	Demasiado cierto, porque si desde ya se lesiona derechos laborales con la suscripción de esta modalidad contractual, por tanto debería darse por un plazo de 05 años máximos.
2	Afectan en que el trabajador proyecta sus actividades a corto plazo, lo cual no le garantiza, el correcto desarrollo como persona en el ámbito laboral. Muchas de estas veces el empleador se aprovecha de la necesidad del trabajador.	Por supuesto que ha generado estabilidad laboral que de manera literal está permitiendo que se realicen prácticas contractuales que no aseguran el desarrollo integro de trabajador, ni el reconocimiento de todos los derechos beneficios sociales.	Considero que el estado, no está protegiendo el trabajador de la manera idónea; puesto que permite tipos de contratos que no deberían existen y sobre todo no legisla para complementar la ley laboral que como sabemos se encuentra con varias diferencias y vacíos.	A comparación de otros tipos de contratos típicos, está a mí parecer contribuiría a dar ciertas estabilidades porque pasado un año de laborar en una empresa "x", dicho trabajador se posiciona desde una perspectiva material mejor, basándonos en el principio de primacía de la realidad, luego de este plazo se debería a volver indeterminado.
3	Cada legislación es hija de su época. La tendencia de la fecha en materia laboral era la flexibilización del contrato de trabajo sin medir que ello afecta significativamente a los derechos de los trabajadores.	La intención del legislador no ha sido esa, sino que esta obedece a la tendencia de flexibilizar al contrato de trabajo y claro, su uso desmedido afecta significativamente el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo.	No, toda vez que su uso conforme a su naturaleza temporal podría contribuir al desarrollo de la empresa.	Es un tiempo razonable para que la empresa logre una estabilidad y afianzamiento en la actividad empresarial.
4	Considero, que dichos contratos están bien creados –repito- el problema es la aplicación de los contratos; es decir, la simulación pro parte del empleador, al utilizar este tipo de contratos para aparentar una relación laborar de carácter especial, cuando la razón real es evitar darle estabilidad laboral al colaborador.	No, porque es objetivo el hecho que las empresas en ocasiones tienen estos incrementos en su actividad laboral, cuando deciden emprender nuevos proyectos y que de pronto no alcanzan a rendir lo suficiente, por ejemplo, por lo que no se establecen de modo permanente.	No, repito, el problema no son los contratos, el problema es el abuso del derecho por parte de los empresarios y de la poca ética.	Estoy totalmente de acuerdo con el plazo, ya que los proyectos requieren un lapso razonable para ver si realmente producen o si pueden mantener en el tiempo.
5	Estos contratos se origina por el inicio de una nueva actividad empresarial, por un periodo de 3 años, como máximo si esta no cubre las expectativas del trabajador puede afectar su proyecto de vida.	La falta de estabilidad no ele trabajo que genera los contratos, se da por la temporalidad a la que está sujeta dichos contratos, y desde la perspectiva puede afectar el proyecto de vida del trabajador.	Los Derechos de los trabajadores sujetos a contratos bajo modalidad, no pierden sus derechos, puesto que dentro de este marco normativo, se afecta a la estabilidad laboral en el trabajo como los demás	Consideramos excesivo el plazo de tres años de duración que se concedió a este contrato, puesto que para garantizar la estabilidad económica de la actividad empresarial.

			beneficios sociales como lo establece el ART. 76 de la Ley 728.	
6	Que no les permiten concretar un sinnúmero de metas proyectadas por el trabajador, por ejemplo el pago de un pregrado o postgrado, etc. Puesto que al tener dicha modalidad de inicio o lanzamiento de una actividad el mismo tendrá un inicio, pero un fin incierto, lo que no permite asegurar la concretización de determinados proyectos.	Por supuesto que genera una falta de estabilidad al trabajador, porque desconocen y rebajan la dignidad del trabajador, pese a conocerse que tal modalidad de "inicio" o lanzamiento de la nueva actividad "solo es un término acceso o posterior que sucede, productos de los frutos que la empresa ya constituida se encuentra operando.	Esta pregunta guarda relación con la repuesta dada en la pregunta N° 02 reafirmando y reproduciendo en todos sus términos.	Bueno, por encima del periodo que a la fecha se estipule, es lógico que posteriormente a ese plazo, la empresa disfrazara tal modalidad y la convertirá en contrato por necesidad de servicio u cualquier otro, por ello para mi, el tiempo no resulta trascendental; pero si nos basamos estrictamente a ello resultaría razonable que ello se extienda de 0 a 5 años para garantizar de un modo u otro la continuidad de una estabilidad a medida del trabajador.
7	Los contratos de inicio o lanzamiento, se da por un periodo de 3 años, lo cual se debe cumplir, caso que no se cumpliera, en cierta forma se puede convertir el contrato en indeterminado si afecta el proyecto de vida	Al suscribir estos contratos se dieron para la mejora o la necesidad del empresario, así mismo al existir un mal uso en los contratos, si afectan a la estabilidad laboral en este caso al proyecto de vida.	estos contratos están siendo mal utilizados por los empresarios por el simple hecho de incrementar su producción, dejando de lado el derecho del trabajador	Considero que es un exceso, pues debería darse máximo un año a dos años, para que la empresa vea la productividad del trabajador.
8	estos contratos se debería utilizar solo en la temporalidad que se indica, puesto que el empleador satisface su necesidad con respecto a la demanda de su empresa, es así que estos son más usados, porque ello se cumple el periodo afectando el proyecto del trabajador	No, como se menciona no afecta a la estabilidad, como el proyecto de vida, sino que los empresarios deberían utilizar los contratos como indica el DS 003-95 TR.	Sí, me refiero que los empresarios lo toman de una manera como beneficio para ellos afectando el derecho del trabajador o generando una falta de protección de Derecho a la estabilidad.	Considero que el plazo debería darse hasta los 3 años, para que ambas partes se puedan beneficiar, y así conocer en cuanto a al producción del trabajador.
9	Al ver que en nuestro país existe un uso desmedida ante estos contratos y afectando el derecho del trabajador	Sí, porque estos contratos al ser desmedido, por el empleador, generan que el trabajador no pueda proyectarse a un futuro.	Sí, porque los trabajadores al ver que han sido contratados como fijos, al ser estos contratos como indeterminados no pueden reclamar por miedo al despido.	considero que la cantidad de tiempo es mucho, puesto que los contratos como prueba es de 3 a 6 meses, siendo así que si es de inicio solo se puede se puede dar meses y no tres años.
10	En mi opinión estos contratos deberían ser utilizados como lo menciona la norma, sin embargo al no tener una buena utilización, y aparentar que sea solo un contrato fijo cuando debería ser indeterminado.	Considero que el legislador tuvo como finalidad que se den solo cuando la empresa lo requiera, sin embargo estos lo aún utilizado de una manera equivocada, generando así la afectación a la estabilidad laboral.	Como ya lo indique estos contratos se tuvo que dar como lo indica la norma, pero se ha tomado de otra forma por parte de los empresarios es ahí donde se da un favoritismo para ellos con respecto a esto contrato.	El tiempo máximo que puede tener una empresa que inicia un negocio o campaña debería ser máximo dos años, porque el tiempo de tres y un exceso.
Objetivo Especifico 1	los entrevistados toman en cuenta que los contratos de inicio de lanzamiento, son de mayor demanda en el mercado de laboral, siendo estos mal usados por parte de los empresarios	Los entrevistados indican que el legislador tomo en cuenta que estos contratos se dieron para mejora de un mercado laboral de necesidad, sin embargo ha tenido un mal uso por parte de los empleadores.	Los entrevistados toman en cuenta que la ley se hizo para que se cumpla como se debería, pero los empresarios lo han tomado de una manera que se favor en ellos.	Los entrevistados indican que el tiempo que existe en este tipo de contratos es mucho, que debería ser de uno o dos años, pero por otro lado se menciona que es un tiempo razonables.
Determinar de qué manera los contratos por convención	Los contratos de inicio o lanzamiento tienen como objetivo contratar trabajadores por el tiempo de apertura de las empresas, el problema radica en la mala utilización de estos contratos, que tiene una duración de tres años y es así que	Es así que, al existir estos contratos de inicio o lanzamiento, el empleador se ve favorecido, por el abuso que el comete con respecto a los trabajadores y estos no puedan reclamar o denunciar estos abusos por el miedo que no les	El problema de estos contratos no está en las modalidades, siempre y cuando se dé conforma a la naturaleza temporal y contribuir a la empresa; sin embargo, el problema radica en el abuso del empleador, aislándole de los	El tiempo dado por este tipo de contratos es excesivo para que el empleador pueda ver su producción, las consideraciones para que un trabajador pueda rendir en una empresa es de 6 meses y pueda ser evaluado, el tiempo de tres años también

empresari a afecta a la estabilidad d económic a del trabajador.	se ve afectando el así el proyecto de vida de los trabajadores.	pague, el trabajador no encuentra una estabilidad laboral.	beneficios sociales como lo establece el ART. 76 de la Ley 728.	genera un abuso de empresarios al no querer poner a sus empleados en fijos.
	El contrato de naturaleza temporal no es lo que afecta al derecho a la estabilidad laboral, sino, el uso desmedido, de estos contratos con respecto a los empresarios, al no cumplir con la norma como debería darse es ahí donde se ve afectado el derecho al trabajador.			

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICOS 2		
	P9 Reconversión empresarial	P10 Estabilidad económica
1	Básicamente por el tiempo, que solo es máximo 02 años, lo que no permite la concreción de ciertos proyectos o metas familiares o académicos que sean trazadas por el trabajador.	No, por cuanto posteriormente a ello, esta modalidad puede ser disfrazada bajo otra modalidad, que es lo que sucede en la práctica.
2	Generando más inestabilidad en la población de lima Norte, ya que dichos trabajadores tendrán esa angustia de que laboraran ese cortó tiempo y que luego estarán desempleados.	No es correctamente utilizado por los empresarios, al ser considerado un tipo de figura típica, carece de regulación detallada o fáctica, por ello es que la parte fuerte de la relación laboral se puede aprovechar ante la parte débil que es el trabajador.
3	No tiene, por qué afectar el derecho a la estabilidad laboral toda vez que este contrato tiene por objeto la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa ,y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.	Es un contrato de trabajo cuyo objeto no es otro que atender las necesidades de adecuación a los cambios tecnológicos; de allí también su naturaleza temporal.
4	En cierta forma, afecta en que al no poder concretizar o dar una estabilidad al trabajador en su vida no proyecta en tener una economía estable.	. Si, los contratos están bien regulados, el problema son las personas inescrupulosas que abusan del derecho y los usan para aparentar otro tipo de vínculos que podrían o deberían ser de naturaleza indeterminada.
5	Se produce la afectación al trabajador en su economía cuando se sustituye o modifica las actividades que viene desarrollando la empresa.	Si no existe un contrato de su reconversión por la actividad de competencia en acreditar Las necesidades de la empresa para alcanzar el beneficio que lo otorga la ley no se da un buen uso.
6	De la misma manera que los demás modalidades, puesto que corta proyectos de vida del trabajador y más aún si tiene un plazo corto y máximo de 0 a 2 años, cuando sin embargo posterior a ello la constitución y producción de la empresa seguirá latente.	No, por cuanto solo consiste en un disfraz jurídico de las modalidades de contratos, porque posteriormente al término de ello, como bien indique este puede variar.
7	Se ha dicho que estos contratos son una excepciones, para las empresas, lo que no se está cumpliendo siendo esto una falta en el proyecto de vida en la estabilidad en el trabajador que en no pueda tener una estabilidad económica.	No, estos contratos no cumplen como lo menciona la norma.
8	Estos contratos que estos regulados, son usados de una manera inadecuada, esto al no brindar un tiempo indeterminado al trabajador no podría planificarse en poder comprar bienes muebles y inmuebles para su satisfacción.	Considero que hay una inadecuada utilización por estos contratos, no simplemente por este sino por las nueve modalidades.
9	En cierta forma, afecta en que al no poder concretizar o dar una estabilidad al trabajador en su vida no proyecta en tener una economía estable.	Los de reconversión son contratos para que el empleador solo los contratos por un tiempo, según la norma, sin embargo no sé, hace como lo indica la ley, siendo esto una mala utilización de estos contratos.
10	Con respecto a este tipo de contrato, afecta al trabajador en cuanto a su economía, cuando se modifique alguna actividad que pueda ser de mejora para la empresa.	Considero que no es utilizado de una manera adecuada, por la mala asesoría que puedan tener los empresarios.
Objetivo Especifico 2	Los contratos de reconversión empresarial pueden afectar a la economía del trabajador cuando estos sustituyen o modifican las actividades. Es así que estos contratos y los demás contratos cortan los proyectos de vida del trabajador tanto como la estabilidad económica, teniendo un corto plazo en el mercado. Contratos también es conocido como necesidad de mercado, ya que, al implementar nuevas máquinas, se va adquirir de nuevos trabajadores por un tiempo de dos años considerando que la duración no deberá de ser de dos sino fijos.	Estos contratos atiendo las necesidades de la empresa al incrementar sus implementos tecnológicos, el problema está en el manejo de estos contratos, porque si bien lo indica que sin temporales, hoy en día se ve que estos trabajadores siguen elaborando con un contrato modal cuando superan el tiempo que lo indica la ley.

Determinar de qué manera los contratos por convención empresaria afecta a la estabilidad económica del trabajador.	Este tipo de modalidades de contratación es confundido con el contrato de necesidad de mercado, ya que ambas son de aumento de actividad, es así que se ha visto tanto como este y otros contratos, no se respeta el derecho del trabajador, donde no se ve, a las autoridades competentes en fiscalizar que hay contratos que deberían ser indeterminados y no fijo. Asimismo se genera así, que el trabajador no encuentre una estabilidad económica.
--	---

## AXENO 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: ROSA MARIA MARTINEZ HUACACHI

FACULTAD/ESCUELA: ESCUELA DE DERECHO

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	Los contratos de naturaleza temporal y el derecho a la estabilidad laboral en Distrito Judicial de Lima Norte 2018.
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afectan el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	¿De que qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Analizar de qué manera Los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho a la estabilidad laboral Distrito Judicial de Lima Norte 2018.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICO 1</b>	Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte 2018
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICO 2</b>	Determinar de qué manera los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

<b>SUPUESTO JURIDICO GENERAL</b>	El contrato de naturaleza temporal afecta gravemente los derechos laborales, porque no le brinda un efectivo desarrollo al proyecto de vida, ni a la estabilidad económica del trabajador.	
<b>SUPUESTO JURIDICO ESPECIFICO</b>	El aumento de contratos temporales por inicio o lanzamiento de nueva actividad, afecta al trabajador, porque, no le brinda un efectivo desarrollo al proyecto de vida en Distrito Judicial de Lima Norte 2018.	
<b>SUPUESTO JURIDICO ESPECIFICO</b>	Dado que el uso indebido de contrato temporales por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018.	
<b>CATEGORIA</b>	Los contratos de naturaleza temporal	El derecho a la estabilidad laboral
<b>SUBCATEGORIA</b>	-Los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad - Los contratos por reconversión empresarial.	- El desarrollo del proyecto de vida - Estabilidad económica

**ANEXO 3**

**Guía de entrevista**

**Título: Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008**

**Entrevistado:**.....

**Cargo/Profesión/Grado**

**Académico**.....

**Institución**.....

**Lugar:**.....**Fecha:**.....**Duración:**.....

**Objetivo General:**

Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima-Norte, 2018

**1. ¿De qué manera cree usted que los contratos de naturaleza temporal afectan el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?**

-----  
-----  
-----  
-----

**2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?**

-----  
-----  
-----  
-----

**3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?**



-----  
-----  
-----  
-----

**4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomo el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral, aprobada por D.S. N. ° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n. ° 728 con los contratos de naturaleza temporal?**

-----  
-----  
-----  
-----

**Objetivo Especifico 1:** Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte 2018

**5. ¿De que qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?**

-----  
-----  
-----  
-----

**6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratados temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?**

-----  
-----  
-----  
-----

**7. ¿Considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?**

-----  
-----  
-----  
-----

**8. La duración de contratos por inicio es de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?**

-----  
-----  
-----  
-----

**Objetivo Especifico 2:** Determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

**9. ¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?**

-----  
-----  
-----  
-----

**10. ¿Considera usted que el contrato de reconvención empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?**

-----  
-----  
-----  
-----

Nombre del Entrevistado	Sello y firma

Anexo

Guía de entrevista

Título: Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008

Entrevistado: *Doña Silvia Ochoa Valverde*

Cargo/Profesión/Grado Académico..... *ABOGADA*

Institución..... *EJUPICO SAC*

Lugar *Pse. San Martín 154 0F-503* Fecha *11-11-19* Duración *45 minutos*

**Objetivo General:**

Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral

1. ¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?

*Del modo que pese a ya encontrarse constituida la respectiva empresa, se trata de dibujar o distrazar bajo el pretexto de existir conjonmientes de una nueva actividad, o por necesidades del mercado, o conversión empresarial la prohibición de una continuidad laboral, pese a que tales indicadores por el contrario no hacen más que comprobar una expansión de productividad e ingresos economicos de la empresa, lo que permiten su conjunto poder incrementar recurso humano, sin embargo no lo realizan.*

2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?

*Por supuesto, porque por una parte permite el incremento económico y de productividad de la actividad comercial de la empresa, pero por otro lado lesiona un derecho de orden constitucional como lo es el trabajo, el cual es noten solo un deber sino un derecho, conforme lo anuncia el artículo 22 de la carta magna.*

3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?

El estado, es el primer infractor de la estabilidad laboral, al permitir que se expida por intermedio del poder legislativo y poder ejecutivo, la creación de sendas normas y leyes (Decreto legislativo 1057, Ley de servicios, etc), que vulneran la estabilidad laboral y desconocen y rebajan la dignidad del trabajador pese a tener protección por nuestra propia constitución política del Perú, conforme lo señala el tercer párrafo del artículo 23.

4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomo el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral 728 del Decreto Supremo 003-95 TR con los contratos de naturaleza temporal?

Los criterios, que conjunto no guardan razonabilidad y proporcionalidad con las necesidades del trabajador, puesto que si bien busca conseguir la estabilidad laboral, pero ello se podría de igual forma destruir con las condiciones laborales que posteriormente se dan a él, por ejemplo el bajo rendimiento laboral, faltas a la actividad laboral que permiten dejar sin efecto tal condición de estabilidad. Sin embargo, el error en el contrato para beneficiar a los empresarios.

#### Objetivo Específico 1:

Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte

5. ¿De qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Que no les permita concretar un fin de metas proyectadas por el trabajador, por ejemplo el pago de un pre-grado o postgrado, etc. Puesto que al tener dicha modalidad de inicio o lanzamiento de una nueva actividad al mismo tiempo, pero sin fin, impide asegurar la concreción de determinados proyectos.

6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratos temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?

Por supuesto que genera una falta de estabilidad al trabajador porque desconocen y rebajan la dignidad del trabajador, pese a conocerse que tal modalidad de "inicio" o lanzamiento de la nueva actividad "solo es un término acceso o posterior que sucede, producto de los frutos que la empresa ya constituida se encuentra operando".

7. ¿considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?

<sup>9</sup> Esta pregunta guarda relación con la respuesta dada en la pregunta N° 02 reafirmando y reproduciendo en todas sus terminas.

8. La duración de contratos por inicio son de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?

Bueno, por encima del período que a la fecha se estipule, se es lógico que posteriormente a ese plazo, la empresa desprecie tal modalidad y lo convierta en "contrato por necesidad de servicio" u cualquier otro, por ello para mí, el tiempo no resulta trascendental, por si nos basásemos estrictamente a ello, resultaría razonable que ello se extienda a 05 años para garantizar de un modo u otro la continuidad de una estabilidad a medidas del trabajador.

**Objetivo Específico 2:**



Determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

9. ¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

-De la misma manera que las demás modalidades, puesto que ciertos proyectos de vida del trabajador y más aun si este tiene un plazo corto y máximo de 02 años, cuando sin embargo posterior a ello la constitución y producción de la empresa seguirá latente.

10. ¿considera usted que el contrato de reconversión empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?

No, por cuanto solo consiste en un disfraz jurídico de las modalidades de contratos, porque posteriormente al término de ello, como bien andique este puede variar.

Nombre del Entrevistado	Sello y firma
DR. Silvia Ochoa Valverde	 

Anexo

Guía de entrevista

Título: Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008

Entrevistado: José Ronal Alajico Rongeljo

Cargo/Profesión/Grado Académico..... Juez de Familia.

Institución..... Juzgado de los Olivos (Módulo Básico de los Olivos).

Lugar..... Juzgado de los Olivos ..... Fecha 20-11-19 ..... Duración 20 min.

Objetivo General:

Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral

1. ¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?

si tenemos en cuenta que el contrato temporal es el que tiene por objeto el establecimiento de una relación casual entre el empleador y trabajador por un tiempo determinado, el cual puede ser breve por ser una compra o prestación de trabajo y por la duración del contrato en, la estabilidad laboral se afecta al trabajador.

2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?

es una gran medida si, es por el empresario, pero otro lado, se ve por la situación en que puede estar expuesto los medios de producción, y ello por cuanto afecta la estabilidad en el w.

3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?

La constitución Política del estado en el art. 23 reconoce protección frente al despido arbitrario, así como los ciudadanos jueces productivos en el T.C. (sentencia 206-05-PH/TC) se garantiza la protección al trabajador con respecto al despido del contrato laboral.

4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomó el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral 728 del Decreto Supremo 003-95 TR con los contratos de naturaleza temporal?

Lo fundamental es que se celebren dichos contratos por necesidades del mercado, por mayor productividad y no se pueda suspender a los trabajadores regulares, como puede verse en el art. 53 de la Ley 728.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte

5. ¿De qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Este contrato se origina por el inicio de una nueva actividad empresarial por un periodo de 2 años. Como máximo si este no cubre las expectativas del trabajador puede afectar su proyecto de vida.

6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratos temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?

La falta de estabilidad en el trabajo que genera los contratos de lanzamiento, se da por la temporalidad de los y existe riesgo de dichos contratos, y desde perspectiva puede afectar el proyecto de vida del trabajador.

7. ¿considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?

Los derechos de los trabajadores sujetos a contratos bajo modalidad, no pierden sus derechos ciertos y ciertos de otro modo no alternativo, se respeta la estabilidad en el trabajo, como los demás beneficios laborales. Como lo establece el Art. 76 C.P. 728.

8. La duración de contratos por inicio son de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?

Consideramos excesivo el plazo de 3 años que se le concede a este tipo de contrato. Respeto y, para garantizar la estabilidad económica de la actividad empresarial.


**Objetivo Específico 2:**  
 Determinar de qué manera los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

9. ¿De qué manera los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Se produce la afectación al trabajador en su economía cuando se suscribe o modifica las actividades y viene deteriorando la empresa.

10. ¿considera usted que el contrato de reconversión empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?

Si no existe un contrato de reconversión por la acción de la empresa, en donde se necesitan de la empresa para alcanzar el beneficio y lo otorga la ley no es de un buen uso.

Nombre del Entrevistado	Sello y firma
JOSE RONAL ALIAGA RENGIFO	


**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
**JOSE RONAL ALIAGA RENGIFO**  
 JUEZ TITULAR  
 JUZGADO DE FAMILIA - MJI DE LOS OLIVOS  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE



**Anexo**  
**Guía de entrevista**

**Título: Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008**

**Entrevistado:** Enrique Arturo Guerrero González

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Servidor Público / Abogado – UIGV / Maestría en Derecho con mención al Derecho del Trabajo y Seguridad Social – UNMSM.

**Institución:** Contraloría General de la República (Subgerencia de Control del Sector Económico y Financiero / Profesor de la Escuela Nacional de Control de la Contraloría General de la República

**Lugar:** Jesús María. **Fecha** 21 de octubre de 2019. **Duración** 30 Minutos

**Objetivo General:**

Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral

**1. ¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afectan el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?**

Previamente, debemos destacar que los contratos sujetos a modalidad (o temporales), no afectan el derecho a la estabilidad en el empleo o laboral. En efecto, el propio Decreto Supremo n.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, destaca que los contratos de naturaleza temporal obedecen a la naturaleza de temporal de los servicios objeto de contratación. Sin embargo, su uso desmedido y sin fundamento material ha dado lugar a que muchos trabajadores sean contratados bajo esta modalidad, teniéndose una finalidad ilícita en consecuencia, dando como consecuencia que estos contratos sufran una desnaturalización en su esencia y, por tanto, así declarados por la autoridad jurisdiccional y administrativa. Es decir, no es el contrato de trabajo de naturaleza temporal lo que afecta el derecho a la estabilidad laboral, sino, más bien, su uso desmedido y sin fundamento por parte de la entidad empleadora.

Otro detalle a considerar es que la carta fundamental de 1993 no precisa ni permite deducir qué tipo de estabilidad ha sido acogido por el ordenamiento jurídico laboral peruano. Si bien por el texto del D.S. 003-97-TR se podría deducir que el legislador peruano ha optado por la estabilidad laboral relativa; ello podría ser cuestionado por los efectos de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente n.º 1124-2001-TC en la



medida que declara inconstitucional el despido incausado y por tanto, procedente que el trabajador exija su reposición a su puesto de trabajo por efectos de este tipo de despido. Posteriormente, con el desarrollo de la jurisprudencia por parte del TC, tenemos los siguientes tipos de despido y sus efectos jurídicos:

DESPIDO	EFFECTOS
1. ARBITRARIO	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
2. NULO	REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR (O PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO PERO UNA VEZ DECLARADO ASÍ Y EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA)
3. INCAUSADO	REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR
4. FRAUDULENTO	REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR

**2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?**

La importancia a la clase empresarial es un tema político que conlleva a la corrupción. Reitero, la naturaleza temporal de estos contratos justifica su existencia en el ordenamiento jurídico laboral y es su uso desmedido y sin fundamento el que lo hace vulnerar el derecho al trabajo.

**3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?**

Se ha avanzado si comparamos la legislación laboral que dejó la dictadura fujimorista. Pero aún así, resulta necesario legislar sobre el despido del trabajador así como los derechos que a éste le asiste.



**4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomo el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral, aprobada por D.S. N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n.º 728 con los contratos de naturaleza temporal?**

Cada legislación es hija de su época. La tendencia de la fecha en materia laboral era la flexibilización del contrato de trabajo sin medir que ello efecte significativamente a los derechos de los trabajadores.

**Objetivo Especifico 1:**

Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte

**5. ¿De que qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?**

Como se señaló al absolver la primera pregunta, su uso desmedido y sin fundamento es el que ha dado lugar a la afectación al derecho al trabajo y a la estabilidad en el mismo. Estos efectos no solo se ven en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, sino mas bien a nivel nacional.

**6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratados temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?**

La intención del legislador no ha sido esa, sino que ésta obedece a la tendencia de flexibilizar al contrato de trabajo y claro, su uso desmedido afecta significativamente el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo.

**7. ¿Considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?**

No, toda vez que su uso conforme a su naturaleza temporal podría contribuir al desarrollo de la empresa.

**8. La duración de contratos por inicio es de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?**



Es un tiempo razonable para que la empresa logre una estabilidad y afianzamiento en la actividad empresarial.

**Objetivo Especifico 2:**

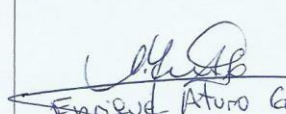
Determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte

**9. ¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?**

No tiene por qué afectar el derecho a la estabilidad laboral toda vez que este contrato tiene por objeto la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Quizás para la Gerencia de Tecnologías de la Información resulte necesario; sin embargo, su uso es de naturaleza temporal y para el objeto señalado expresamente en la ley.

**10. ¿Considera usted que el contrato de reconversión empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?**

Es un contrato de trabajo cuyo objeto no es otro que atender las necesidades de adecuación a los cambios tecnológicos; de allí también su naturaleza temporal.

Nombre del Entrevistado	Sello y firma
Enrique Arturo Guerrero Gonzalez Abogado	 Enrique Arturo Guerrero Gonzalez DNI 09631138 CPL 29095

**Anexo**  
**Guía de entrevista**

Título: Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008

Entrevistado: RAMIRO HELMUTH CHAVEZ MAYSER.

Asesor Dirección General / Abogado

DIRECCIÓN DE SALUD DEL CALLAO – DIRESA CALLAO

Callao, 15 de octubre de 2019

**Objetivo General:**

Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral

1. ¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?

Considero que los contratos modales afectan la estabilidad laboral en Lima Norte por 3 razones:

- Por la mala aplicación de los mismos por parte de los empresarios, con la finalidad de rehuir a darle estabilidad laboral a los colaboradores.
- Mala asesoría por parte de los especialistas a los empresarios al no explicar con claridad y objetividad cual es el sentido real de los contratos modales, dirigiéndolos a un error en la aplicación de los mismos, afectando negativamente los derechos del trabajador.
- Tomando en cuenta que Lima Norte, está constituida por familias económicamente en proceso de consolidación y en su mayoría es población vulnerable; el no darles la posibilidad a la estabilidad laboral, repercute de manera negativa en la producción empresarial y en el aspecto mental del trabajador.

2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?

No, considero que los contratos modales obedecen a necesidades específicas de las industrias; en ese sentido, al continuar con la necesidad de mantener al trabajador después de un lapso prudente, se entiende tácitamente que dicho cargo pasó de ser una necesidad específica de carácter temporal a una necesidad permanente; por lo tanto, es correcta la existencia de contratos modales, lo que no es correcto es el abuso por parte de los empresarios en su uso.

3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?

El estado hace lo necesario por proteger los derechos del trabajador; sin embargo, el miedo es un factor importantísimo por el cual el Estado –en la mayoría de los casos- no toma conocimiento del abuso del derecho cometido por la mayoría de empleadores (miedo de los trabajadores a perder el empleo o que no es renueven si denuncian ante las autoridades); desde el punto de vista legal, puedo asegurar que, con las limitaciones financieras que tiene el Estado y las demoras en los procesos, se han venido implementando una serie de políticas y publicando normatividad tendiente a agilizar las gestiones y facilitar el acceso a los trabajadores que se sienten vulnerados sus derechos como trabajadores, podría mejorar.

4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomo el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral 728 del Decreto Supremo 003-95 TR con los contratos de naturaleza temporal?

La norma señalada, considero, tiene como finalidad establecer los lineamientos y positivizar de forma ordenada, clara, precisa y moderna posible, las relaciones laborales de la actividad privada.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte

5. ¿De qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Considero, que dichos contratos están bien creados –repito- el problema es la aplicación de los contratos; es decir, la simulación por parte del empleador, al utilizar este tipo de contratos para aparentar una relación laboral de carácter especial, cuando la razón real es evitar darle estabilidad laboral al colaborador.

6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratados temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?

No, porque es objetivo el hecho que las empresas en ocasiones tienen estos incrementos en su actividad laboral, cuando deciden emprender nuevos proyectos y que de pronto no alcanzan a rendir lo suficiente, por ejemplo, por lo que no se establecen de modo permanente.

7. ¿considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?

No, repito, el problema no son los contratos, el problema es el abuso del derecho por parte de los empresarios y de la poca ética.

8. La duración de contratos por inicio son de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?

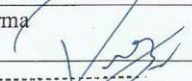
Estoy totalmente de acuerdo con el plazo, ya que los proyectos requieren un lapso razonable para ver si realmente producen o si se pueden mantener en el tiempo.

**Objetivo Específico 2:**

Determinar de qué manera los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

10. ¿considera usted que el contrato de reconversión empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?

Si, los contratos están bien regulados, el problema son las personas inescrupulosas que abusan del derecho y los usan para aparentar otro tipo de vínculos que podrían o deberían ser de naturaleza indeterminada.

Nombre del Entrevistado	Sello y firma 
	RAMIRO HELMUTH CHAVEZ MAYSER ABOADO Reg. CAL N° 66079



Anexo

Guía de entrevista

Título: Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008

Entrevistado:

..... Ulma Rojas Vasquez .....

Cargo/Profesión/Grado Académico..... Secretaria Judicial / Abogada .....

Institución..... Módulo Básico Los Alisos .....

Lugar..... Los Olivos ..... Fecha 05-11-19 ..... Duración 50 minutos .....

Objetivo General:

Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral

1. ¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?

Al efectuar el proyecto de vida de todo trabajador, e impedir que estos se concretizen a largo plazo, tanto familiarmente como académicamente.

2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?

Efectivamente, puesto que permite que bajo tales modalidades se acreten e inclusive beneficios laborales, pero sin embargo se logra el incremento de productividad y beneficio económico se logra el incremento de ello, generando beneficios económicos de las empresas.

3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?

No pues solo expide legislación que por el contrario lesiona tal estabilidad, y no solo ello sino también ciertos beneficios laborales. y prueba más clara de ello, es la expedición de la modalidad CAS

4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomo el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral 728 del Decreto Supremo 003-95 TR con los contratos de naturaleza temporal?

Pues es un criterio, favoritista a favor de las empresas, ya que tales modalidades contractuales, como bien se aprecia del contenido, de los mismos se dan cuando una empresa ya se encuentra constituida y tiene ciertos cambios o ingresos de producción.

**Objetivo Especifico 1:**

Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte

5. ¿De que que manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Al impedir que se concretice aquellos metas trazados por trabajador, siendo estos contratos desmedidos, estos contratos solo tiene una duración de tres años, y no permite que el trabajador planifique un proyecto de vida.

6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratados temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?

Efectivamente por cuanto impide la concretización de ciertos proyectos trazados por el trabajador.

7. ¿considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?

si, por un lado permite que la empresa logre ingresos economicos y de productividad, sin embargo por otro lado no permite que el trabajador concretize ciertos proyectos de vida que se pueda trazar.

8. La duracion de contratos por inicio son de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?

Demasiado corto, porque si desde ya se lesiona derechos laborales con la suscripcion de esta modalidad contractual, por tanto debena darse por un plazo de 05 años maximos.

**Objetivo Especifico 2:**

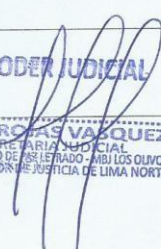

Determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

9. ¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Basicamente por el tiempo, que solo es maximo 02 años, lo que no permite la concrecion de ciertos proyectos o metas familiares o academicos, que sean trazadas por el trabajador.

10. ¿considera usted que el contrato de reconversión empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?

No, por cuanto posteriormente a ello, esta modalidad puede ser disfragada bajo otra modalidad, que es lo que sucede en la practica.

Nombre del Entrevistado	Sello y firma
Vilma Rojas Vasquez.	  PODER JUDICIAL VILMA ROJAS VASQUEZ SECRETARIA JUDICIAL PRIMER JUZGADO DE ASESORADO - MI LOS OLIVOS CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Anexo

Guía de entrevista

Título: Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008

Entrevistado: Jose Carlos Corante Mendoza

Cargo/Profesión/Grado Académico: Analista legal / Abogado / Bachiller.

Institución: Estudio jurídico

Lugar: Los Olivos Fecha: 12-11-19 Duración: 30 min.

**Objetivo General:**

Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral

1. ¿De qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta el derecho a la estabilidad laboral en el distrito judicial de Lima Norte 2018?

Basicamente afecta causando esa incertidumbre de si se continuará o no laborando una vez concluido el contrato de fecha determinada

2. ¿Considera usted que los contratos de naturaleza temporal se han creado para darle más importancia a los empresarios y han dejado de lado a la estabilidad laboral del trabajador? ¿Por qué?

Basicamente, la ley laboral según el régimen de contratación establece un periodo de "prueba" que radica en 3 o 6 meses; sin embargo luego de este periodo deberían volverse trabajadores indeterminados, sin embargo el empleador para reducir posibles cargas ante una demanda por indemnización por despido arbitrario (caso huatuco huatuco) decide usar la ley en su favor.

3. ¿Desde su punto de vista legal, cree que el estado realmente cumple con la protección de trabajador, con respecto a una estabilidad laboral?

No, puesto que en la actualidad contamos con regímenes laborales que violan de manera literal los derechos de los trabajadores; me refiero a los regímenes laborales CAS y Locación de Servicios; ya que quienes se encuentran bajo esta modalidad no gozan de todos los beneficios laborales

4. ¿Qué opinión tiene usted, sobre los criterios que tomo el legislador con respecto a la Ley de productividad laboral 728 del Decreto Supremo 003-95 TR con los contratos de naturaleza temporal?

Basicamente, la diferencia radica en los beneficios laborales, la estabilidad laboral y la seguridad jurídica laboral. Considero que uno de los regímenes CAS y Locación como mecanismos abusivos de trabajo, en el que no se asegura la estabilidad laboral y donde el principio de primacía de la realidad buila por su ausencia.

**Objetivo Especifico 1:**

Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte

5. ¿De que que manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afectan al desarrollo al proyecto de vida del trabajador en Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Afectan en que el trabajador proyecta sus actividades a corto plazo, lo cual no le garantiza el correcto desarrollo como persona en el ambito laboral. Muchas de estas veces el empleador se aprovecha de la necesidad del trabajador.

6. ¿Desde su punto de vista, cree que el legislador al suscribir los contratados temporales por inicio o lanzamiento de la nueva actividad, ha generado una falta de estabilidad al trabajador a su proyecto de vida? ¿Por qué?

Por supuesto que a generado inestabilidad laboral que de manera literal está permitiendo que se realicen practicas contractuales que no aseguran el desarrollo íntegro de un trabajador, ni el reconocimiento neto de todos los derechos y beneficios sociales.

7. ¿considera usted que estos contratos de inicio o lanzamiento ha dado a favor a las empresas y dejando de lado el derecho al trabajador? ¿Por qué?

Considero que el estado, no esta protegiendo al trabajador de la manera idónea; punto que permite tipos de contratos que no deberían existir y sobre todo no legisla para complementar la ley laboral que como sabemos se encuentra con serias deficiencias y vacíos.

8. La duración de contratos por inicio son de tres años máximos ¿Qué opinión tiene usted con respecto al tiempo dado por el legislador?

A comparación de otros tipos de contratos típicos, está a mi parecer contribuyendo a dar cierta estabilidad porque pasado un año de laborar en una empresa "x", dicho trabajador se posiciona desde una perspectiva material mejor, basándonos en el principio de primacía de la Realidad, luego de este plazo debería volverse <sup>indeterminada</sup> indefinida.

**Objetivo Específico 2:**

Determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

9. ¿De qué manera los contratos los contratos por reconversión empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018?

Generando mas inestabilidad en la población de Lima Norte, ya que dichos trabajadores luchan en angustia de que laboraran ese corto tiempo y que luego estarán desempleados.

10. ¿considera usted que el contrato de reconversión empresarial, es utilizado adecuadamente por los empresarios?

No es correctamente utilizado por los empresarios, al ser considerado un tipo de figura atípica, carece de regulación de tal modo e factica; por ello es que la parte fuerte de la relación laboral se puede aprovechar ante la parte debil que es el trabajador.

Nombre del Entrevistado	Sello y firma
Jose C. Corante Mendoza	Jc. Corante. M



## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL NORMATIVA

**Título:** Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008

**Objetivos Generales:** Analizar de qué manera los contratos de naturaleza temporal afecta al derecho de la estabilidad laboral

**AUTOR (A):** Rosa Maria Martinez Huacachi

**FECHA :**

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Texto Único Ordenado del D. L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR</p> <p>Los contratos de trabajo sujetos a modalidad capítulo I del ámbito de aplicación.</p>	<p>(..) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. Así lo indica el art. 53 y el art. 54 menciona sobre .Son contratos de naturaleza temporal: a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; c) El contrato por reconversión empresarial.</p>	<p>Un contrato modal no resulta genéricamente que se trata de cubrir una necesidad temporal por un número determinado de meses, sino que resulta imprescindible precisar las razones objetivas que sustentan esta contratación temporal. considera una ilegalidad simular situaciones especiales, ajenas a la realidad, para justificar una contratación temporal y mucho menos utilizar este medio como excusa para generar contrataciones sucesivas que se extienden indefinidamente en el tiempo y que solo responden al propósito de impedir que el trabajador adquiera estabilidad.</p>	<p>El contrato de trabajo temporal no lesiona el derecho a la estabilidad laboral siempre que se acredite la necesidad temporal y que su duración sea por el tiempo que resulte necesaria.</p> <p>El contrato de trabajo temporal regulado en el artículo 82 de la LPCL no lesiona el derecho a la estabilidad laboral siempre que se acredite la necesidad temporal de contratar trabajadores y que su duración sea por el tiempo que resulte necesaria la prestación de dicho servicio.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL JURISPRUDENCIA

**Título:** Los Contratos de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte 2008

**Objetivos Específicos 1:** Determinar de qué manera los contratos de inicio o lanzamiento de la nueva actividad afecta al desarrollo del proyecto de vida del trabajador Distrito Judicial de Lima Norte, 2018

**AUTOR (A):** Rosa María Martínez Huacachi

**FECHA :**

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Pleno Jurisdiccional: Expediente EXP. N.º 01998-2013-PA/TC TACNA Sentencia del Tribunal Constitucional: 21 de noviembre 2013</p> <p>Caso sobre los contratos de temporalidad contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A. (CMAC-Tacna) Asunto: desnaturalización y despido arbitrario.</p>	<p>(...) la recurrente interpone demanda de amparo contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A. (CMAC-Tacna), solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto; y que, en consecuencia, sea repuesta en el cargo que venía ocupando como auxiliar de contabilidad,(...) contesta la demanda argumentando que la contratación de la demandante se debió expresamente a la necesidad de mercado, por cuanto con fecha 16 de enero de 2011 se dio inicio a la campaña escolar de créditos 2011 y con fecha 1 de abril de 2011 se amplía la campaña escolar de créditos 2011.(...) la demandada han vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario corresponde ordenar la reposición de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel. (...) Declarar <b>FUNDADA</b> la demanda por haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo</p>	<p>En esta sentencia se vulnera los derechos del trabajador, puesto que se da un despido arbitrario, cuando existe un contrato indeterminado, ya que el demandante firmo un contrato temporal por un tiempo determinado, puesto que cuando existe estos contratos debe existir un contrato escrito; sin embargo al terminar el contrato, se amplía la campaña y el empleador no realiza un nuevo contrato, es así que se deduce que existe un contrato indeterminado, Asimismo, el T.C declara fundada la demanda.</p>	<p>Los contratos de temporalidad, se debe utilizar como corresponde según la ley, lo que se ve en esta sentencia es el engaño y el abuso que se comete los empleadores, al realizar estas modalidades, vulnerando así los derechos del trabajador. Se debe dar prioridad al derecho al trabajador. Por tanto, al no haberse especificado en el contrato de la causa objetiva de contratación por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º. Del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato sujeto a plazo indeterminado.</p>



## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL JURISPRUDENCIA

**Título:** “La modificatoria del artículo 194 de la Constitución Política del Perú y la no reelección, Puente Piedra – 2018”

**Objetivos Específicos 2:** Determinar de qué manera los contratos Los contratos por reconversión de empresarial afecta a la estabilidad económica del trabajador en el Distrito Judicial de Lima Norte 2018

**AUTOR (A) :** Rosa Maria Martinez Huacachi

**FECHA :** .....

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Pleno jurisdiccional: expediente. N.º 00715-2011-PA/TC LIMA</p> <p>Sentencia del Tribunal Constitucional: 19 abril 2011.</p> <p>Caso sobre los contratos de la reconversión contra la empresa banco de materiales S.A.C.</p> <p>Asunto: Desnaturalización y reposición de su puesto de trabajo.</p>	<p>(...) interpone demanda de amparo contra el Banco de Materiales S.A.C. solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que ha sido objeto mediante la Carta N.º 4899-07-GG., de 2004 suscribió con la Sociedad emplazada un contrato de trabajo por reconversión empresarial, el que fue renovado ininterrumpidamente hasta el 31 de mayo de 2007; y que estos contratos fueron desnaturalizados, porque superaron el límite máximo permitido para su renovación, convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que no podía ser despedido sino por falta grave.(...) el Tribunal considera que el recurso de agravio constitucional debe estimarse, pues tanto en primer como en segundo grado se ha determinado que los contratos de trabajo por reconversión empresarial del demandante se desnaturalizaron, por lo que en aplicación de lo prescrito por el artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, estos contratos se consideran como de duración indeterminada. Declarar <b>FUNDADO</b> el recurso de agravio constitucional</p>	<p>En esta sentencia de recurso de agravio constitucional, tenía como finalidad la nulidad se la segunda instancia donde declara en la primera instancia nula, se busca la reposición, ya que su contrato se volvió indeterminado. Se determinó que el demandante había sido objeto de un despido arbitrario porque sus contratos de trabajo por reconversión empresarial habían sido desnaturalizados conforme lo prescribe el artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Es así que el artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR dispone que “Los contratos de trabajo sujeto a modalidad cuando se desnaturalizan “se considerarán como de duración indeterminada”</p>	<p>Estos tipos de contratos, al sufrir desnaturalización, con respecto al tiempo, que se da según la norma se convierte en un contrato indeterminado, sin embargo se ve en esta sentencia que la empresa al ver que este trabajador ya tenía un contrato indeterminado, realiza el despido arbitrario, vulnerando sus derechos del trabajador, la estabilidad como derecho.</p>





**EVALUACIÓN DEL INFORME DE TESIS CUALITATIVO**

FACULTAD: DERECHO	* PROGRAMA ACADÉMICO: DERECHO
ROSA NABA	
ESTUDIANTE: MARTINEZ HUACACHI	FECHA: 19-12-19
TÍTULO: LOS CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE, 2018	
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN LABORAL Y DEFENSA LEGAL DEL SISTEMA DE RESERVA COLECTIVA DE TRABAJO Y DIVISIONALES	

	INDICADORES	NIVEL MÁXIMO POSIBLE A LOGRAR	NIVEL EFECTIVO LOGRADO POR JORNADA I	NIVEL EFECTIVO LOGRADO POR JORNADA II
I.	<b>TÍTULO</b>			
	TÍTULO se refiere al objeto de la investigación, contiene las variables y los límites espaciales y temporales cuando corresponda.	3		2
II.	<b>INTRODUCCIÓN</b>			
3.1.	La aproximación temática describe y explica las observaciones referentes del objeto de estudio, considerando los antecedentes o trabajos previos sistematizados.	5		3
3.2.	El marco teórico es argumentativo, crítico y reflexiona sobre los conocimientos existentes relacionados con el objeto de estudio.	5		3
3.3.	Formula el problema situando el objeto de estudio y delimitando el contexto físico, social e interpersonal.	3		2
3.4.	Justifica la pertinencia científico tecnológico y relevancia de la investigación.	5		2
3.5.	Los supuestos u los objetivos del trabajo, los cuales se generan durante el desarrollo de la investigación o al final de ésta guardan coherencia.	3		2
III.	<b>MÉTODO</b>			
3.1.	Selecciona adecuadamente el tipo de estudio y diseño de Investigación.	3		2
3.2.	Identifica claramente el escenario de estudio, caracterización de sujetos, plan de análisis o trayectoria metodológica.	4		3
3.3.	Dentro del rigor científico considera: la dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la auditabilidad o confirmabilidad, y la transferibilidad o aplicabilidad.	3		2
3.4.	Describe el procedimiento de su investigación.	3		2
3.5.	Realiza un análisis cualitativo minucioso de los datos de su trabajo de investigación.	8		5
3.6.	Considera los aspectos éticos aplicados en su investigación.	2		2

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

<b>IV. RESULTADOS</b>			
4.1	Elabora de manera clara y precisa los resultados	4	3
4.2	En la descripción de resultados, los datos revisados están vinculados con las unidades de análisis.	4	3
<b>V. DISCUSIÓN</b>			
5.1	En la investigación cualitativa, el investigador también expresa su opinión acerca de la validez de sus resultados, en función de la metodología utilizada.	4	3
<b>VI. CONCLUSIONES</b>			
6.1	Las conclusiones responden al propósito y objetivos de la investigación.	3	2
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>			
7.1	Las recomendaciones son pertinentes a las conclusiones planteadas	2	2
<b>VIII. REFERENCIAS</b>			
8.1	Las referencias deben estar citadas en el interior del documento y deben registrarse de acuerdo a normas internacionales (ISO, APA Y VANCOUVER)	2	2
8.2	Cita correctamente las fuentes revisadas basándose en las normas internacionales correspondiente	2	2
<b>IX. SOSTENIMIENTO</b>			
9.1	Elabora adecuadamente las diapositivas para su exposición.	3	2
9.2	Revela conocer el contenido de su tema de investigación.	9	5
9.3	Demuestra conocimiento de y entrenamiento en el manejo y empleo del método científico	10	3
9.4	Utiliza los términos con propiedad, sigue las normas de la sintaxis.	6	4
9.5	Frente a preguntas sobre temas nuevos que se le plantea responde con propiedad y se deja entender claramente.	6	5
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>66</b>

**Escala de conversión del Puntaje a Escala vigesimal:**

PUNTAJE	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
NOTA	0	0.4	0.8	1.2	1.6	2	2.4	2.8	3.2	3.6	4	4.4	4.8	5.2	5.6	6	6.4

PUNTAJE	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60	62	64	66
NOTA	6.8	7.2	7.6	8	8.4	8.8	9.2	9.6	10	10.4	10.8	11.2	11.6	12	12.4	12.8	13.2

PUNTAJE	68	70	72	74	76	78	80	82	84	86	88	90	92	94	96	98	100
NOTA	13.6	14	14.4	14.8	15.2	15.6	16	16.4	16.8	17.2	17.6	18	18.4	18.8	19.2	19.6	20

*NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.*



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANTISTEBAN LLONTOP, PEDRO PABLO, 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 de Naturaleza Temporal y el Derecho a la Estabilidad Laboral en el Distrito Judicial de Lima Norte, 2018”, cuyo autora es **Martínez Huacachi, Rosa María**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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, 22 de junio de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN LLONTOP, PEDRO PABLO DNI: 09803311 Orcid 0000-0003-0998-0538	Firmado electronicamente por PSANTISTEBANL, el día 22 de junio de 2023