



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en  
Lima Norte, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTOR:**

Br. Domínguez Puma, Francisco (ORCID: 0000-0001-8623-9204)

**ASESORES:**

Dra. Payano Blanco, Jakelyne Ingrido (ORCID: 0000-0003-1725-1810)

Dr. Gerardo Ludeña González (ORCID: 0000-0002-8475-3557)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e  
inspección de trabajo y sistemas previsionales

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

A mis padres Manuel Domínguez Mori y Miriam Puma Bonifaz por su apoyo incondicional en este camino para llegar a ser un profesional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi Padre Celestial por la vida y la gran bendición de poder ser un profesional en esta vida.

A mis padres por siempre estar conmigo en cada paso y a Isabel, mi hermana, por su apoyo.

A Sandra, mi esposa, por su apoyo incondicional y su constante ánimo en el desarrollo de este proyecto de vida y por ser parte de él.

## **Página de jurado**

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Francisco Domínguez Puma, estudiante de la Escuela profesional de derecho de pregrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018” es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 2) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de diciembre del 2019



---

Domínguez Puma, Francisco

DNI N° 46107163

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Escenario de estudio	12
2.3. Participantes	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	12
2.5. Procedimiento	14
2.6. Método de análisis de información	14
2.7. Aspectos éticos	15
III. Resultados	16
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	41

## Resumen

La presente investigación tiene como finalidad el estudio del preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en el Perú, una figura no regulada en nuestro ordenamiento jurídico laboral, así mismo se busca conocer la forma como incide en el derecho al trabajo, la continuidad laboral y daño moral al trabajador. En el contexto internacional se evidencia como países en Europa e incluso países en Sudamérica contemplan la figura del preaviso de no renovación en sus ordenamientos jurídico laboral donde esa figura busca proteger al trabajador de un posible daño y sanciona su omisión por parte del empleador teniendo así el carácter de obligatorio.

Así mismo, la falta de preaviso de no renovación en nuestra legislación pone en evidencia la falta igualdad entre el empleador y el trabajador donde el primero no está obligado en avisar al trabajador sobre el fin de la relación laboral y el segundo es exigido por la legislación laboral en avisar en caso de renuncia con un periodo de 30 días de anticipación.

Del mismo modo, se trata de comprender la forma como afecta la ausencia de preaviso en la vida laboral ya que el trabajador tiene la expectativa de la continuidad laboral y cumplir las labores por las que se le contrató.

Finalmente, se busca entender la influencia que la ausencia del preaviso de no renovación tiene en el trabajador como es el caso que puede sentir afectado emocionalmente dando origen al daño moral que puede ser resarcido.

**Palabras clave:** Preaviso de no renovación, contrato temporal, derecho al trabajo, continuidad laboral y daño moral.

## **Abstract**

The purpose of this investigation is to study the notice of non-renewal of the temporary contract and the right to work in Peru, a figure not regulated in our labor legal system, as well as to know how it affects the right to work, labor continuity and moral damage to the worker. In the international context it is evident how countries in Europe and even countries in South America contemplate the figure of the pre warning of non-renewal in their labor legal systems where this figure seeks to protect the worker from a possible damage and sanctions its omission on the part of the employer thus having the character of obligatory.

Likewise, the lack of notice of non-renewal in our legislation highlights the lack of equality between the employer and the worker where the former is not obliged to notify the worker of the end of the employment relationship and the latter is required by labor law to give notice in case of resignation 30 days in advance.

In the same way, it is a question of understanding the way in which the absence of notice affects working life since the worker has the expectation of work continuity and to fulfill the tasks for which he was hired.

Finally, it seeks to understand the influence that the absence of notice of non-renewal has on the worker as is the case that may feel emotionally affected giving rise to moral damages that can be compensated.

**Keywords:** non-renewal notice, temporary contract, right to work, job continuity and moral damages.



## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad el análisis, estudio y descripción del preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, una figura no contemplada en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Así mismo se busca saber la forma como incide en la continuidad laboral y si ocasiona un daño moral en el trabajador. El preaviso de no renovación del contrato temporal es contemplado en el contexto internacional por países en Europa e incluso países vecinos en Sudamérica donde sus ordenamientos jurídico laboral buscan proteger al trabajador de un posible daño y sanciona la omisión por parte del empleador teniendo así el carácter de obligatorio.

En el contexto nacional, el preaviso de no renovación nunca ha sido regulado como si lo es en otros países, el legislador peruano no ha considerado necesario esta figura de preaviso a favor del trabajador y su protección, pero si ha considerado necesario y obligatorio regular otro tipo de preaviso a favor del empleador como el preaviso de 30 días que se exige al trabajador ante la posible renuncia o el retiro de su parte.

Así mismo, en los distritos de Lima Norte se aprecia que la falta de regulación del preaviso de no renovación puede afectar al trabajador cuando el día del vencimiento del contrato de trabajo temporal son sorprendidos con la no renovación del contrato de trabajo, dando por finalizado la relación laboral por lo que el fin de preaviso de no renovación sería evitar situaciones de sorpresa e incertidumbre que puedan causar un daño en la persona.

Por consiguiente, se puede apreciar como la falta de regulación del preaviso de no renovación del contrato temporal puede afectar al trabajador, también que la causa principal del problema surge por nuestro ordenamiento jurídico laboral que al no incorporar dicha figura el empleador no siente obligación alguna para avisar al trabajador sobre la extinción del vínculo laboral entonces se entiende que nuestra Constitución actual no recoge íntegramente los derechos vigentes sino por el contrario es selectiva a comparación de la Constitución de 1979 (Neves, 2018, p.43). De mantener esta falta de regulación, se mantendrá en el tiempo la costumbre de terminar el vínculo laboral sin aviso previo afectando de manera concreta al trabajador. El vacío jurídico del preaviso de no renovación del contrato temporal también puede afectar la continuidad laboral. Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico manifiesta y atribuye protección al trabajador en cuanto a la

estabilidad laboral obtenida ya sea que el trabajador lo alcance por el tiempo o desde el principio siendo contratado como indeterminado.

En consecuencia, el empleador estaría vulnerando los derechos fundamentales del trabajador así mismo causaría un daño del que no puedan reponerse de inmediato el cual puede evitarse al cursar el preaviso de no renovación del contrato temporal.

Para comprender más la investigación iniciaré con los antecedentes nacionales, según Marcenaro (2009) en su tesis “Los derechos laborales de rango constitucional”, tiene como objetivo analizar la existencia de derechos laborales que tienen rango constitucional, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que el Estado debe otorgar determinadas ventajas para los trabajadores como protección del derecho al trabajo.

Sulmont (2012) en su investigación “La cuestión laboral en el Perú: Cambios y retos actuales”, tiene como objetivo analizar la problemática laboral que incide en la dignidad del trabajador, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo, tipo inductivo. Concluyó que la dignidad del trabajador debe ser respetada ante todo.

Paredes (2015) en su tesis “Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad”, cuyo objetivo es el análisis de la colisión entre los derechos del trabajador y la empresa, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que nuestra jurisprudencia usa la ponderación ante la colisión de derechos fundamentales entre trabajador y empresa.

Valdeiglesias (2018) en su investigación “El principio de continuidad”, cuyo objetivo fue determinar el alcance de la continuidad laboral, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que la continuidad laboral representa la garantía del trabajador para desarrollar su actividad laboral sin interrupción.

Camus (2016) en su tesis “La relatividad de la prueba en el daño moral”, cuyo objetivo fue determinar si es necesario probar el daño moral y mantener la presunción de la prueba, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que el daño moral debe acreditarse para que exista una correcta protección.

Continuo con los antecedentes internacionales, según Barreiro (2015) en su tesis “La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas”, cuyo objetivo es analizar la

relación entre el contrato temporal y el contrato indefinido, la investigación fue básica, nivel descriptivo. Concluyó que los contratos temporales deben incentivar la conversión a indefinidos para fortalecer la continuidad laboral.

Reis (2017) en su tesis “La dignidad humana como límite al poder de control empresarial”, tiene como objetivo el análisis de los límites que la dignidad del trabajador impone al ejercicio del poder del empresario, la investigación es básica, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que la libertad de empresa está condicionada por el respeto a la dignidad humana y sujeta a los derechos reconocidos al trabajador.

Gamonal (2013) en su investigación “El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena”, cuyo objetivo es analizar la pretensión de tutela y protección del trabajador, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que tanto la interpretación como integración de lagunas deben ponderar la protección del trabajador.

Álvarez (2016) en su tesis “Indemnización por daño moral en el marco de las relaciones laborales”, tiene como objetivo el análisis de la indemnización al trabajador por daño moral y su reparación integral, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que el daño moral ocasionado al trabajador debe traer una indemnización por parte del empleador.

Muñoz (2010) en su tesis “Indemnización por daño moral en los despidos”, cuyo objetivo es el análisis de la indemnización por daño moral del trabajador por las conductas dañosas del empleador, de enfoque cualitativo, de nivel interpretativo. Concluyó que el daño moral radica en las consecuencias anímicas de la persona la cual debe ser protegida e indemnizada.

En el orden expuesto, es importante precisar sobre el preaviso de no renovación del contrato temporal, describiré aquella parte que lo compone que es el preaviso como la comunicación que debe realizarse antes de la realización de un determinado acto. El uso habitual se aprecia en materia laboral donde las partes se preavisan entre sí sobre la renovación o extinción del contrato. El preaviso es poner en conocimiento a la persona sobre el acto que se va a realizar (Hinostroza, 2016, p. 599), su descripción es similar a la notificación que se constituye como un acto de comunicación (Ariano, 2018, p. 136).

En esa misma línea, puedo seguir con lo que es el punto de interés, su otro componente, la no renovación del contrato temporal, pero antes señalo que el preaviso de no renovación del

contrato temporal es una figura no regulada en nuestra legislación y por tanto no cuenta con una definición desarrollada, pero se deduce y se entiende que es aquel acto de comunicación que hace el empleador a su trabajador donde se pone en conocimiento con anticipación al trabajador sobre la no renovación del contrato temporal. Este preaviso de no renovación debe tener un periodo de anticipación al vencimiento del contrato para que el trabajador pueda adaptarse a la extinción del vínculo laboral en las mejores condiciones (artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo).

Así mismo, nuestro país no regula la figura del preaviso de no renovación, pero regula otros tipos de preaviso favorables al empleador (artículo 18 de la LPCL) así como formas de extinción del contrato (artículo 16 de la LPCL) pero no considera necesario en lo más mínimo el preaviso de no renovación del contrato laboral porque contempla la terminación automática del contrato sin necesidad de aviso o requerimiento previo (Pasco, 2012, p. 506).

Ahora bien, sobre el contrato de trabajo puede entenderse como el acuerdo de voluntades que da origen a la relación laboral produciendo deberes y obligaciones entre ambas partes (Guataquí, 2001, p. 178) donde el trabajador se obliga a la entrega libre de su tiempo bajo la potestad organizadora del empleador, el cual deberá compensarlo con el pago de un sueldo (Neves, 2018, p. 19). La remuneración es el beneficio que el trabajador más busca (Sohail, Aslam y Rashid, 2011, p. 23).

Del mismo modo, la práctica empresarial contrata bajo el contrato temporal que tiene un plazo de vencimiento pero también constantemente se da la renovación del contrato temporal por lo que se entiende que el empleador no da por terminado la relación laboral cuando un contrato temporal cumple su plazo sino por el contrario lo renueva y para que se produzca esa renovación el empleador ha tenido que avisar al trabajador sobre su renovación porque si el trabajador continua trabajando una vez cumplido el plazo entra en una desnaturalización del contrato que lo convierte en trabajador indeterminado (Arce, 2008, p. 172). Ahora por la contratación temporal también se entiende que la excesiva temporalidad afecta el principio de causalidad de la continuidad laboral que busca proteger la duración del vínculo laboral como la fuente que le dio origen (Sanguineti, 2008, p. 16).

Así también, cuando el trabajador quiere cambiar de trabajo, ósea renunciar, teniendo contrato vigente, la LPCL en su artículo 18 señala que el trabajador en caso de renuncia debe avisar al empleador por escrito con un periodo de anticipación de 30 días, el trabajador podría

retirarse de forma unilateral pero no es lo que busca para evitar el abandono de trabajo. Se aprecia que el trabajador queda sujeto y obligado en avisar al empleador que se irá a menos que haya pedido una exoneración del plazo que solo debe ser aceptado por el empleador. El reglamento de la LPCL en su artículo 27 señala que la negativa del empleador sobre la exoneración del preaviso de 30 días sujeta al trabajador a cumplir su contrato, por lo que vemos falta de igual y mayor protección al empleador frente al trabajador.

Ahora bien, el derecho al trabajo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, es el derecho fundamental de toda persona para el acceso a un trabajo digno y garantiza la protección contra el despido arbitrario o vulneración de su dignidad como persona. El derecho al trabajo es considerado como la base para la realización de la persona, nuestra Carta Magna, en su artículo 27, protege al trabajador contra el despido arbitrario pero también debe proteger cuando este encuentra mejores opciones para cumplir su fin como persona. La satisfacción en el trabajo se define como el estado emocional ameno producto de la valoración del propio trabajo, así como como la realización o facilitación de la realización de los valores de trabajo de uno (Judge, Hullin y Dalal, 1969, p. 20).

Del mismo modo, el derecho al trabajo tiene como uno de sus principios a la estabilidad laboral que busca proteger al trabajador y que este labore más en un trabajo permanente antes que laborar en un trabajo temporal, que existan más contratos indeterminados que aquellos contratos temporales, y que así durante su desempeño laboral tenga la estabilidad o esa permanencia en el tiempo lo cual a su vez traerá estabilidad familiar, social y económica. La mayor protección que puede recibir el trabajador es hacia su persona y dignidad. La dignidad humana como derecho fundamental es la piedra angular y el soporte constitucional ya sea en lo político, económico o social por lo que debe proteger correctamente a la persona (Landa, 2014, p. 220). Lo real es que el carácter protector de la legislación laboral se ha visto disminuida en los últimos años, facilitando la deslaborización del trabajo y otorgando más facilidades al empleador al momento de despedir (Richter, 2013, p. 190 -191).

En ese sentido, nuestro sistema laboral no regula la problemática sobre el preaviso de no renovación del contrato temporal por lo que no existe una exigencia al empleador para avisar al trabajador sobre el fin de la relación laboral (Sanguinetti, 2008, p. 36). Si bien el trabajador suscribió un contrato inicial con fecha de término, eso no quita mérito para ser avisado sobre el fin del mismo pues no todo trabajador que llega al cumplimiento del plazo en su contrato

termina la relación laboral ya que en la práctica existen empresas que sin estar obligadas cursan este preaviso de no renovación y viceversa cursan el preaviso de renovación del contrato (Camiña, 2014, p. 5).

Así también, la continuidad laboral busca que el trabajador obtenga un trabajo permanente al final de su contrato temporal, al lograrse la continuidad también mejorará el compromiso del trabajador con la empresa (Brady and Briody, 2017, p. 13). Estudios revelan como empleadores usan deliberadamente los contratos temporales para dar más flexibilidad a la empresa y que el uso excesivo de estos contratos es visto como una explotación (Brady y Briody, 2017, p. 13), el contrato temporal es beneficioso para el empleador porque busca la salida inmediata del trabajador (Briody, 2013, p. 156). No se cuestiona la flexibilidad laboral otorgada al empleador sino la inestabilidad laboral como problema real. Esa flexibilidad genera angustia en el trabajador que busca estabilidad laboral porque quieren seguridad para sus familias con el pago de la remuneración (Sulmont, 2012, p. 20) por lo que se aprecia la falta de protección al trabajador y el abuso del derecho del empleador (Saldaña, 2016, p. 29).

Cuando no se garantiza la continuidad laboral se entra en una precarización laboral que trae incertidumbre donde el trabajador cuenta con menos condiciones de trabajo y con una mayor desprotección frente al empleador (Feregrino, 2015, p. 53), donde el bajo crecimiento de empleos con protección generan mayor brote de la informalidad y empleos de mala calidad (Feregrino, 2015, p. 54). La continuidad laboral está basado en que el trabajo como principal fuente de ingreso económico debe considerar al contrato lo más extenso posible, para beneficiar al trabajador en el fortalecimiento de situaciones jurídicas vinculadas al trabajo (Valdeiglesias, 2018, p. 168) el cual es vulnerado con la probabilidad de perder el trabajo y entrar en una situación de desempleo hacia la inactividad o continuar en un empleo de baja de calidad (Lavado y Campos, 2017, p. 15).

La contratación temporal debilita la estabilidad laboral y la ausencia del preaviso aviso de no renovación afecta la continuidad laboral ya que se pone en incertidumbre al trabajador al este no saber si continuará realizando las labores por las que se le contrató (Valdeiglesias, 2018, p. 168). Ahora se tiene que entender que el tipo de empleo afecta la vida personal de la persona. (Waijjer, Belder y Sonneveld, 2017, p. 322). Por otro lado, el empleador considera que al tener una fuerza laboral temporal obtiene flexibilidad para acomodarse a las variaciones del contexto económico así como reducir la fuerza laboral cuando la demanda

disminuye para evitar los costos por indemnización (Bertrand-Clodt, 2012, p. 86).

Generalmente, las empresas utilizan trabajadores temporales para reemplazar a trabajadores estables por razones como la ausencia, que viene de enfermedad o vacaciones, o para los aumentos de la actividad comercial siendo un acuerdo entre empleador y trabajador (Schoukens y Barrio, 2017, p. 308). En la práctica, la contratación temporal está invadiendo el campo de la contratación permanente originando que los trabajadores tengan menor probabilidad para comprometerse con la empresa y el conocimiento que estos obtienen se pierde al encontrar un nuevo empleo (Aldrich y Ruef, 2006, p. 97).

El trabajo temporal puede ser considerado de baja calidad o incluso como un trabajo con bajo salario y sin acceso a beneficios sociales (Kalleberg, 2000, p. 66), por lo que se dificulta el acceso a un trabajo de alta calidad trayendo mayor carga laboral que dificulta realización de tareas (Burgess y Connell, 2005, p. 104). En España los contratos temporales tienen una menor protección contra el despido por estar más propenso a la terminación anticipada de su contrato de naturaleza temporal (Koesters y Smits, 2015, p. 77).

En esa línea, cuando el empleador afecta de forma negativa la confianza y derechos del trabajador lo limita a las futuras interacciones con la empresa impidiendo el establecimiento de una relación más cooperativa y esto puede ser considerado un efecto dañino para el buen funcionamiento de la organización (Fleming y Zyglidospuolos, 2008, p. 66) entonces no se da mucha importancia al comportamiento deshonesto del empleador porque se cree que no afecta negativamente (Levine & Schweitzer, 2015, p.81).

Continuando, tenemos al daño moral que alberga los perjuicios en la honra, el sufrimiento y el dolor que deriva de la violación y desconocimiento de la dignidad y derechos de la persona (Calderón, 2013, p. 162). Así mismo, la Corte Interamericana ha señalado que ese daño también abarca aquellas aflicciones y sufrimientos causados y el menoscabo de valores significativos para la persona (Calderón, 2013, p. 160-161), los cuales son derechos fundamentales que posee la persona frente al Estado (Obando, 2002, p. 39) entonces el Estado es responsable en otorgar condiciones mínimas para que los ciudadanos puedan ejercer y disfrutar de sus derechos (Feregrino, 2015, p. 39) teniendo como fin en la relación laboral propiciar el trabajo digno y decente (Lastra, 2014, p. 85).

El daño moral se acerca a una concepción subjetiva que se basa en el sufrimiento individual,

también se confirma la tendencia actual en describirlo de forma objetiva, como ofensa al derecho de la personalidad o como lesión a la dignidad de la persona (Medeiros y Gomes. 2019, p. 40), también es el sufrimiento, trastorno psicológico que lesiona el interés personalísimo (De la Maza, 2018, p. 281). Por lo tanto, como una búsqueda de la justicia, equidad y solidaridad se debe reparar, resarcir o indemnizar el daño causado (García y Arévalo, 2019, p. 186-186), el empleador debe ser responsable por todo evento dañoso al trabajador (Corrales, 2019, p. 610) donde el resarcimiento es un equivalente al daño sufrido (García, 2019, p. 202).

Así mismo, el daño moral no se encuentra libre de controversias y su prueba es requerida para demostrar el daño producido (Labat, 2016, p. 71) por lo que su reparación será más fácil con la prueba del hecho (Amaro, 2009, p. 77). Ahora, no todo daño debe trasladarse al campo jurídico de quien lo originó pues conllevaría a un caos económico y social (Domínguez, 2018, p. 171) el cual se puede prever, lo cierto es que una persona puede ser considerada responsable por las consecuencias del daño (Epstein, 1989, p. 122) por eso se debe mantener una función de prevención (Trimarchi, 1959, p. 158) porque si no se exige una reparación no habrá cambio de la actitud dañosa (Friedman, 2016, p. 113).

En Europa, el daño moral que es ocasionado por la vulneración de los derechos de la persona es indemnizado, aún si en el contrato no estipule tal cosa, prima y se busca proteger a la persona ante todo (Kryla-Cudna, 2018, p. 16) por eso el preaviso de no renovación del contrato temporal puede darse de forma verbal o escrita porque su fin es proteger al trabajador poniéndolo en conocimiento anticipado sobre el fin de la relación laboral, el trabajador tendrá el tiempo necesario para gestionar quizás integrar otros puestos laborales y así no caer en un estado de desempleo el cual puede ser evitado y también se proveerá un menoscabo emocional ante el venidero desempleo.

Ahora bien, se ha encontrado que existen países que regulan el preaviso de no renovación del contrato temporal y a su vez sancionan la negligencia del empleador cuando no cursan dicho preaviso. De los ordenamientos comparados podemos rescatar que el fin es proteger al trabajador y cuando este es afectado con la terminación del contrato sin previo aviso tiene una salvaguarda que es la renovación automática o la indemnización, de ese modo vemos que el trabajador no queda en ningún momento desprotegido o en situación de vulnerabilidad y afectación de sus derechos como persona (Landa, 2002, p. 123).



En el derecho comparado, tenemos a Colombia y su Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 46 numeral 1, el cual contempla la obligatoriedad del preaviso de no renovación indicando que, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente por lo que se puede apreciar de forma clara la protección colombiana hacia el trabajador y la forma como sanciona al empleador ante la omisión del preaviso.

Por otro lado, en España en el Real Decreto 2720/1998, en su artículo 8.3, se contempla también con carácter de obligatorio el preaviso de no renovación del contrato temporal teniendo como normal general que, la finalización de todos los contratos temporales y formativos cuya duración sea superior a un año deberá ser preavisado con 15 días de anticipación. El contrato se entiende prorrogado tácitamente si ninguna de las dos partes indica lo contrario. Se aprecia que la normativa laboral española también busca proteger al trabajador al igual que Colombia regulan una renovación automática del contrato como sanción por la omisión del preaviso. En España no solo se sanciona al empleador con la renovación del contrato temporal sino que también puede recaer una indemnización en favor del trabajador el cual es abonado en el finiquito.

Del mismo modo, continuando con el derecho comparado, al igual que sus antecesores, Alemania donde su Ley de Protección contra el Despido y el BGB en su artículo 622 (2), también regula el preaviso de no renovación que exige un plazo de preaviso bastante amplio que es calculado de acuerdo a la antigüedad del trabajador y no contempla la sanción indemnizatoria (Kündigungsschutzgesetz). En Gran Bretaña su normativa exige una semana de preaviso por cada año trabajado en la misma empresa y la falta del preaviso tendrá como consecuencia la renovación automática del contrato temporal (Statute of Labourers).

El trabajador debe ser notificado sobre el fin de la relación laboral para protegerlo y garantizar su dignidad humana que es lo más importante en los derechos fundamentales así como el sostén constitucional (Landa, 2014, p. 220), así también el derecho comparado considera importante la protección los derechos del trabajador frente a la empresa. Para la legislación comparada la omisión del preaviso de no renovación ocasiona un daño en el trabajador y ha previsto formas de protección ya sea con la indemnización o la renovación

automática del contrato temporal. La protección de la persona es primero y no se espera un daño para actuar.

Ahora bien, para entender la investigación fue necesario delimitar ciertas preguntas y para ello fue necesario la formulación del problema, siendo la pregunta general ¿De qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte? y conjuntamente se planteó dos preguntas secundarias que son, primero ¿De qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral en Lima Norte? y como segunda pregunta ¿ De qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte?

En esa misma línea, se estableció la justificación de la investigación como razón que motiva el presente estudio el cual enfoca en el preaviso de no renovación del contrato temporal ya que como figura regulada por otros países resulta necesario comprender plenamente el funcionamiento de esta figura en el ámbito laboral. La justificación jurídica porque el preaviso de no renovación del contrato como figura existente y regulada en el ámbito internacional también puede regularse en nuestro sistema para resolver el problema del vacío legal y así contribuir con una solución normativa que mejore sustancialmente la normativa laboral beneficiando a nuestra sociedad. La justificación práctica porque la presente investigación buscar resolver el problema del vacío del preaviso de no renovación y a su vez busca contribuir en la solución del problema planteado encontrando soluciones y mejoras concretas que sean de utilidad en nuestra sociedad.

Del mismo modo, se estableció los objetivos de la investigación, siendo como objetivo general, examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte. Así mismo, se planteó dos objetivos específicos, siendo el primero, describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral en Lima Norte. Ahora, siendo el segundo, analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide con el daño moral al trabajador en Lima Norte.

## **II. MÉTODO**

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

#### **Tipo de estudio**

La presente investigación tiene como tipo de estudio el ser exploratorio y busca ser aplicada, dado que la problemática planteada tiene como fin lograr recabar información para conseguir que se genere un aporte de conocimientos en futuras investigaciones relacionadas a las categorías y subcategorías que se desarrollan en relación al preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo. Asimismo, se busca solucionar la problemática estableciendo como recomendación que se regule e incluya en nuestro sistema normativo laboral la figura del preaviso de no renovación del contrato temporal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

#### **Diseño de Investigación**

En la presente investigación se aplicó el tipo de diseño interpretativo basado en la teoría fundamentada que tiene como propósito la construcción de proposiciones basada en la información obtenida producto de la presente investigación cuyo fin es fortalecer la comprensión de la problemática investigada. Este es el proceso de analizar y comprender la complejidad propia del fenómeno a estudiar confluyen varios aspectos de diferente naturaleza. Entre estos se destaca tanto la visión del mundo y los intereses del investigador que lo conducirán a acercarse de una forma o de otra a los hechos, como las intrínsecas particularidades de la temática escogida. En lo que respecta al investigador es evidente su activa participación no solo en la elección del problema sino en la metodología.

El nivel de investigación es descriptivo porque describe la problemática generada a través de la descripción de las categorías, destacando la importancia sobre regular el preaviso de no renovación del contrato temporal. El enfoque está planteado en la investigación cualitativa, este utiliza una variedad de métodos y técnicas así como capacidades que ayudan en la recaudación de información que sirve para la deducción e interpretación, así como su explicación y pronóstico del problema (Lafuente y Egoscozábal, 2008, p. 6).

Sobre lo señalado, la presente investigación se acoge al diseño de la investigación interpretativa – teoría fundamentada, nivel de estudio descriptivo desde el enfoque cualitativo para su fin que es aplicada (Jiménez y Comet, 2016, p. 7).

## **2.2. Escenario de estudio**

El escenario de la presente investigación es el lugar en el que el estudio se va a realizar donde también se encuentran a los participantes donde destacan el Ministerio de Trabajo, Juzgado Laboral, y distintos estudios jurídicos especializados en materia laboral y procesal laboral con conocimiento al problema planteado.

## **2.3. Participantes**

Los sujetos intervinientes en la presente investigación son abogados laboristas especializados en materia laboral, su centro trabajo es el sector privado y público por lo cual se obtendrá información de parte de aquellos que protegen al trabajador como aquellos que ven los intereses del empleador para así obtener un mejor criterio en la presente investigación.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La recolección de datos es fundamental porque busca obtener dato que se convertirán en información. Así mismo permitirá alcanzar los objetivos planteados en la presente investigación y se logrará obtener fiabilidad y validez. De este modo, la presente investigación utilizará la entrevista con el propósito de fundamentar el problema general y los problemas específicos que se han determinado, logrando determinar su viabilidad posible estableciendo un plazo razonable para la contestación del instrumento de recolección aplicado a la ausencia del pre aviso de no renovación del contrato de trabajo temporal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 396-397).

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

#### **Entrevista**

Esta técnica consiste en una entrevista directa con las personas seleccionadas, siendo (1) abogado especializado del Ministerio de Trabajo, (1) secretario judicial en materia laboral (3) abogados del área legal de entidades públicas especializados en materia laboral y (5) abogados especializados en materia laboral del sector privado, sujetos elegidos por su experiencia en la materia con la finalidad de recolectar información, conocimiento y opiniones producto de la experiencia profesional.

### **Revisión de fuentes documentales**

Esta técnica consiste en la recolección de información de distintas fuentes que han sido aprobadas por el área académica de la Universidad César Vallejo.

### **Revisión de Jurisprudencia**

Esta técnica tiene como fin recopilar jurisprudencia nacional emitida por el órgano jurisdiccional con competencia en materia laboral y procesal laboral.

### **Revisión de normas nacionales**

Esta técnica tiene como fin el análisis de las normas del ordenamiento jurídico laboral que se relacione con los objetivos de la presente investigación, esto ayudará a obtener información sobre la regulación normativa en nuestro país.

### **Revisión de normas de derecho comparado**

Esta técnica tiene como fin analizar la normativa laboral comparada sobre las categorías establecidas en la presente investigación, la cual incluye su materia, concepto y procedimiento para obtener información útil

### **- Instrumentos de recolección de información**

#### **Guía de entrevista**

Este instrumento contiene 9 preguntas dirigidas a especialistas en materia laboral y procesal laboral, se ha diseñado tomando como base la matriz de consistencia de la presente investigación y su problemática.

#### **Ficha de Revisión de fuentes documentales**

Este instrumento comprende la fuente recabada, el análisis de dicha información y la conclusión obtenida, se ha utilizado también en la presente investigación libros y artículos, revistas científicas y entrevistas.

#### **Ficha de Revisión de Jurisprudencia**

Este instrumento contiene 3 casaciones de nuestra Corte Suprema con un pronunciamiento

especializados en materia laboral.

### **Ficha de Revisión de normas nacionales**

Este instrumento comprende la denominación y/o numeración de la norma, el contenido literal de la norma, la interpretación del contenido normativo y sus respectivas conclusiones que se obtienen con su análisis.

### **Ficha de Revisión de normas de derecho comparado**

Este instrumento comprende la denominación y/o numeración de la norma, el país de origen, el contenido literal de la norma y su respectiva interpretación para conseguir obtener información útil

## **2.5. Procedimiento**

Se utiliza en presente investigación la revisión de fuente documental donde se recaba información de tesis, libros, artículos, revistas científicas, revisión de resoluciones, revisión de normas nacional y revisión de normas de derecho comparado de la que se puede obtener información de la regulación y procedimiento de la problemática planteado.

También, se ha ordenado la información recaba mediante la guía de entrevista, guía de análisis documental, guía de análisis de resoluciones, guía de análisis de normas nacionales y la guía de análisis de normas de derecho comparado, habiéndose obtenido información relacionada a la problemática de esta investigación y sus objetivos planteados, habiéndose hecho su descripción en forma congruente a la problemática (Martínez, 2006, p.181).

Finalmente, prosigue la discusión del presente trabajo de investigación, aquí se explica y discute los resultados de la investigación, siendo que se ha tomado en cuenta los resultados de los instrumentos utilizados, los trabajos previos y el marco teórico. Posteriormente se elaboró las conclusiones y las recomendaciones.

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

En el presente trabajo de investigación se usó el método interpretativo tomando en cuenta la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental. Esto en función de la información obtenida de los entrevistados y la fuente documental que será contrastada con los objetivos

de la investigación (Lafuente y Egoscozábal, 2008, p. 16).

La presente investigación toma en cuenta como su primer instrumento a la guía de entrevista, la misma que se aplicó a 10 abogados especializados en materia laboral del sector privado y sector público para poner obtener información más crítica y relacionada al problema de investigación. El segundo instrumento usado es la guía de análisis de fuente documental el cual ayuda con la obtención de información sobre la problemática. El tercer instrumento es la guía de análisis de resoluciones las que son me emitidas por el órgano jurisdiccional nacional especializados en materia laboral y que describan en cuanto a la problemática. El cuarto instrumento es la guía de análisis de normas nacionales donde se toma en cuenta la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento, y como quinto instrumento tenemos a la guía de análisis de normas de derecho comparado donde escogimos la normativa laboral de Colombia, España y Alemania. Así mismo, la información recopilada de los instrumentos detallados anteriormente se ha realizado de manera descriptiva logrando obtener información sobre la problemática planteada.

## **2.7. Aspectos éticos**

La presente investigación ha sido elaborada cumpliendo la línea de la ética, rectitud, probidad, moral y normativa, asumiendo el investigador el compromiso de cumplir con la veracidad de los resultados obtenidos, el respeto a la propiedad intelectual (Derecho de Autor - Ley N° 822). Así mismo, la investigación ha sido diseñada acorde a las normas APA y a los lineamientos manifestados por la Universidad Cesar Vallejo en la Resolución 089-2019-UCV, cuya información contenida ha sido consultada a los asesores para poder tener certeza de su validez y confiabilidad.

### **III. RESULTADOS**

Los resultados obtenidos en la presente investigación se han realizado aplicando los instrumentos de recolección de datos, que son los instrumentos ya señalados con anterioridad. En ese sentido, empezamos a describir la información recabada por medio de los instrumentos utilizados en los siguientes párrafos.

#### **Descripción de las guías de entrevista**

De las entrevistas realizadas en relación al objetivo general “Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte”, se tomó en cuenta las siguientes preguntas:

1. ¿Cree usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?
2. ¿Considera usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?
3. ¿De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

Lo encontrado es que debe existir igualdad entre el empleador y el trabajador, se hace mención que cuando el trabajador quiere renunciar la ley exige un preaviso de 30 días pero esa misma ley no exige al empleador el preaviso cuando ya no quiera contar con los servicios de su trabajador. Se considera que debe haber un prórroga o aviso hacia el trabajador y a su vez habrá igual ante la ley. Por otro lado, también se señala que la desigualdad entre el empleador y el trabajador respecto al término del contrato es usado de manera abusiva por parte del empleador al terminar la relación a última hora cuando el trabajador tenía la esperanza y expectativa de una renovación, ese abuso es perjudicial para el trabajador, perjudicial hacia los planes que este tiene. Así mismo, se considera que regular el preaviso de no renovación del contrato temporal tendrá un efecto positivo en el trabajador el cual se esforzaría más y en caso sea avisado con anticipación sobre la no renovación podrá hacer los planes necesarios para encontrar un nuevo trabajo.

Por otra parte, toda regulación normativa que involucre al trabajador se relaciona



directamente con el derecho al trabajo y con el desempeño de este. Así mismo, señala que todo trabajador debe acceder a un trabajo digno y una forma de fortalecer ese acceso sería fortaleciendo el derecho al trabajo mediante el preaviso de no renovación que busca proteger al trabajador ante la incertidumbre. Ahora bien, se considera que la regulación del preaviso de no renovación del contrato temporal beneficia al trabajador y a la empresa porque el trabajador sentirá la seguridad de no ser sorprendido ante un despido y la empresa encontrará trabajadores más comprometidos producto de la seguridad y continuidad que se le otorga.

Por otro lado, se señala que el preaviso de no renovación del contrato temporal si tendría una relación directa con el derecho al trabajo pero no lo considera importante en vista que la empresa no está obligada a hacer aquello que la ley no prescribe. Así también, se considera que ante una posible regulación del preaviso de no renovación hay posibilidades de mejora de la situación laboral del trabajador por lo que lo considera positivo desde el punto de vista del trabajador.

Pasamos al objetivo específico 1 que señala: “Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral en Lima Norte”. Se tuvo las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?
2. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?
3. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

Al respecto, se sostiene que el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral dando al trabajador las garantías de poder seguir en el trabajo para realizar las labores por las que se le contrato. Así mismo, dará seguridad jurídica porque el trabajador podrá saber con anticipación sobre si continuará en el trabajo o no, lo cual le ayudará a prever su tiempo para buscar un empleo nuevo y tener una incorporación inmediata. Se sostiene también que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye en la seguridad o estabilidad jurídica del trabajador ocasionado por el desempleo,

la terminación del contrato corta la estabilidad laboral del trabajador por lo que es la renovación la que da continuidad a la estabilidad laboral.

De otro lado, se señala que el preaviso del contrato de trabajo temporal si influye en la continuidad laboral del trabajador porque dicha continuidad otorga estabilidad económica, social, emocional y familiar. El trabajador que es preavisado sobre la posible no renovación ya no recibirá como sorpresa la extinción de la relación laboral. Se sostiene también que existe una relación entre el preaviso de no renovación y la continuidad laboral desde el punto que el empleador tendrá un trabajador más seguro y protegido el cual podrá desempeñar mejores labores que conlleven a la estabilidad. También sostiene que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye y beneficia al trabajador al darle una mayor protección.

Finalmente, respecto al objetivo 2 “Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte”, Se tuvo la siguientes preguntas:

1. Nuestro país no regula el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cree usted que ese vacío influye en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?
2. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el pre aviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador? ¿Por qué?
3. ¿Cree usted que la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal ocasione un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

Se señala que el preaviso de no renovación del contrato temporal si repercute en el daño moral del trabajador, considera que si un trabajador es sorprendido con la extinción del contrato se verá muy afectado psicológicamente y que el preaviso causaría igual afectación pero menor. Así también, se señala que a toda persona que se vence el contrato sin renovación ya se con preaviso de no renovación o sin él, igual se verá afectada por los ingresos que dejará de percibir. Finalmente, se manifiesta que si se puede ocasionar un daño moral al trabajador por el hecho de quedarse sin trabajo pero que el daño sin preaviso sería mayor por el factor sorpresa o que el trabajador no prevé tomando como cierto una renovación que no llegará.

Al respecto, se encuentra que el preaviso de no renovación si repercute en el daño moral del trabajador y repercute de manera negativa porque se está ocasionando una daño emocional en la persona. También sostiene que se puede evitar el daño moral al trabajador cuando se le anticipa sobre su renovación ya que este sabe que fue contratado por un periodo establecido por lo que el daño estaría en el factor sorpresa ósea avisar a última hora la no continuidad de labores. Finalmente se expresa que el preaviso de no renovación del contrato temporal ocasiona un daño psicológico y emocional, aunque cada persona es diferente se busca proteger su integridad y dignidad personal.

Por su parte, se entiende que el preaviso de no renovación del contrato temporal puede repercutir en el daño moral del trabajador porque el trabajador es consciente de los términos que aceptó y firmó al iniciar la relación laboral por lo que el daño que se generaría sería ocasionado por su propia expectativa de continuidad laboral la cual es facultad del empleador más no del trabajador. También se considera como positivo la notificación del preaviso, lo señala como un medio de protección al trabajador porque ese aviso de no renovación quitaría la expectativa de continuidad laboral y haría que el trabajador busque nuevos horizontes laborales con anticipación. Finalmente, otro encuentra que no cree que la ausencia del preaviso del contrato temporal pueda generar un daño moral en el trabajador o en el caso de generarse este sería ocasionado por el mismo trabajador sin responsabilidad del empleador.

### **Descripción de las fichas documentales**

La fuente documental encontrada se describe de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación. En ese sentido se pasa a exponer en los siguientes párrafos.

Se tuvo como objetivo general “Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte”.

Al respecto, Pasco (2012) señala que en los contratos temporales han existido siempre, que estos contratos existían en las legislaciones más antiguas. Así mismo, considera que el contrato de duración determinada posibilita al empleador dar por finalizado el contrato al cumplir el plazo con el trabajador, algo que haría a su sola voluntad. También señala que cuando el empleador deba acudir a contratos temporales es porque las actividades temporales así lo requieren. El contrato también puede tener un plazo fijo donde la labor a realizar tengas las mismas características. Considera que los trabajos permanentes requieren contratos

permanentes y las actividades transitorias necesitan una contratación temporal. Por otro lado, los contratos temporales pueden entrar en una desnaturalización que lo convertiría en contrato de duración indeterminada cuando después del vencimiento del plazo estipulado el trabajador sigue trabajando. Sobre su derecho al trabajo, los trabajadores temporales gozan prácticamente los mismos derechos que el trabajador permanente, por ende, tienen la misma protección de sus derechos mientras se mantenga el vínculo laboral.

De lo señalado, se puede indicar que para Pasco, el empleador a su sola voluntad puede dar por concluida la relación laboral en los contratos temporales, que la contratación es una forma de facilitación para disminuir la cantidad de trabajadores, de esto se puede recalcar que el empleador no tiene la obligación de avisar a trabajador sobre el fin de la relación laboral o mejor dicho la no renovación del contrato, si bien es cierto que hay una protección de los derechos del trabajador esta protección es solo mientras dure el vínculo laboral. Hay una afectación al no comunicar al trabajar sobre la no continuidad laboral. Es cierto, que el contrato se puede desnaturalizar convirtiéndolo en indeterminado pero esto solo ocurre por descuido del empleador, ósea ante un empleador diligente esta situación no se presentará.

Por otra parte, se tuvo el primer objetivo “Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral”.

Al respecto, Valdeiglesias (2018) señala que la continuidad laboral también es denominada como estabilidad laboral y esta representa una garantía para el trabajador la cual debe permitir que este último pueda desarrollar su actividad laboral de forma continua y sin interrupción, o en su defecto, que permita al trabajar cumplir con aquellas laborales por las cuales se le contrato. La continuidad laboral busca dar tranquilidad al trabajador respecto a su vínculo laboral que se sujetará al tiempo que dure el desarrollo de las actividades por la que fue contratado.

Se busca que el contrato temporal sea lo más amplio posible para beneficiar al trabajador con el trabajo que es la principal fuente de ingresos económicos. De esa forma, el vínculo laboral mediante el contrato se establece para que pueda durar en el tiempo. La Constitución recoge el principio de continuidad por lo que debe ser respetado, aun cuando haya una preferencia por la contratación temporal. Los derechos fundamentales son derechos universales, y como tal son derechos indisponibles, inalienables, inviolables y personalísimos como el derecho al trabajo que tiene como principio la estabilidad laboral la

cual de ser tutelada frente al Estado y respetada. Trae la constitucionalidad del derecho al trabajo y uno de sus principios como la estabilidad laboral que una vez ganada debe ser respetado y tutelada por el Estado, debe ser protegido en favor de trabajador.

En ese sentido, se entiende que la continuidad laboral es necesaria es importante para el trabajador porque busca garantizar que este pueda desempeñar libremente sus laborales por la que fue contrato. El respeto de la continuidad laboral es el respeto de la Constitución y lo que se exige en la contratación temporal es evitar la extinción del vínculo mientras el trabajador aún tenga labores por desarrollar

Finalmente, se tuvo el segundo objetivo específico “Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte”.

Al respecto Domínguez (2018) refiere que la exigencia de resarcir el daño surge ante la existencia de un daño determinado porque no se podría hablar de responsabilidad sin la producción de un daño jurídicamente resarcible y este debe ir hacia la esfera de aquél que lo causó. Así también, menciona que la CIDH ha establecido que el daño inmaterial comprende tantos los sufrimientos y aflicciones causadas a la persona y que el resarcimiento del daño se debe dar al acreditar un daño concreto en la persona porque la figura de resarcir no busca enriquecer a la persona sino indemnizarla por aquello por lo que se vio perjudicado, si bien se centra en la CIDH para describir el daño moral, está lo señala como todo sufrimiento o aflicción la cual puede ser ocasionada por el término intempestivo de la relación laboral por lo que si el trabajador se ve afectado en su personalidad deberá ser indemnizado.

A manera de conclusión, el daño no busca enriquecimiento de la persona sino una indemnización por la pérdida que ha tenido, así mismo el daño solo debe ser resarcido cuando se haya acreditado porque no se puede indemnizar a una persona que presume un daño.

Bajo ese criterio puedo concluir diciendo que los autores mencionados buscan la protección del trabajador y que se garantice el derecho al trabajo en condiciones dignas, ósea que este gozo del respeto de sus derechos como persona y sobre todo el respeto de su dignidad. La subordinación del trabajador no significa renuncia de derechos, por lo que el empleador debe velar también por el cuidado íntegro del trabajador y evitar a toda costa un daño.

## **Descripción de las guías de revisión jurisprudencial**

En lo siguiente, haré mención de resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional que tienen incidencia directa con el tema de investigación, el preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo.

Se tiene la Casación Laboral N° 4400-2017 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual el derecho trabajo y una forma de extinción como el despido. Ahora la casación señala que el derecho al trabajo puede verse afecta ante el despido injustificado por lo que el despido como decisión fundada en la voluntad unilateral del empleador se debe sustentar por una causa justa para que pueda proceder, lo contrario que es no seguir causas justas es igual vulnerar el derecho al trabajo de la persona. Pon tanto, se aprecia que si bien es cierto que el empleador puede dar por concluida la relación laboral está debe obedecer estrictamente a causas justificadas.

De la resolución menciona se puede apreciar que la Suprema busca garantizar la protección del trabajador ante un despido injustificado y en caso ocurra un despido unilateral sin causa justa, el trabajador tiene las herramientas para exigir al empleador la indemnización por los daños ocasionados a su persona, por lo que se concluye que prima ante todo el cuidado y protección del trabajador.

Por otro lado, se tiene la Casación Laboral N° 3289-2015 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual habla sobre el contrato temporal y su desnaturalización, indicando que la desnaturalización del contrato debe acreditarse para que pueda otorgarse su correcta protección, también señala que la acreditación del vínculo laboral producto de la desnaturalización está protegida y el daño moral que se origine está sujeto a resarcimiento. Por tanto, de ello se puede colegir que dicha resolución garantiza la protección ante el daño siempre y cuando este se acredite.

De la resolución mencionada se puede dar cuenta que la desnaturalización del contrato temporal lo convierte en un contrato indeterminado el cual a su vez obtiene la estabilidad de forma concreta. Ahora bien, cuando el empleador sin aviso alguno o sin causa justa en el caso de la estabilidad laboral pretende romper el vínculo laboral, se afecta la estabilidad

laboral del trabajador, el principio de continuidad laboral, el cual ocasiona un daño, una afectación en el trabajador que deben ser resarcidos.

Del mismo modo, se tiene la Casación N° 4385-2015 de la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en ella se expresa que todo cese o despido afecta el ánimo del trabajador pero señala también que la extinción de la relación laboral no necesariamente ocasionaría un daño moral en el trabajador y en caso el daño suceda se debe acreditar. Así mismo, indica que la indemnización tiene una función de resguardo hasta la recolocación laboral y al respeto de los derechos del trabajador. Por lo tanto, indica que la compensación del daño moral, en su sentido estricto, se da en atención a la aflicción psicológica que causa la pérdida de la fuente de ingresos es incorrecta ya que no significa que en todos los casos el trabajador se sentirá afectado o maltratado, solo cuando se acredita el verdadero daño se indemnizará.

De la resolución analizada se puede entender claramente que el daño moral que se ha materializado es susceptible de ser indemnizado, se requiere probarlo y no basta presumir la aflicción la psicológica. Así también, recalca que cada trabajador responde de forma distinta ante el fin de la relación laboral, sea justificada o injustificada, no todo trabajador se sentirá afectado y maltratado. El hecho que el trabajador este subordinado al empleador no significa que renuncia a sus derechos como persona por lo que empleador debe cumplir con el respeto integro de los derechos del trabajador así como de su dignidad para evitar situaciones que ocasionen un daño moral en cual si se acredita será indemnizado.

### **Descripción de las guías de revisión de normas nacionales y normas de derecho comparado**

Ahora, haré describiré de forma breve las normas nacionales e internacionales seleccionadas en la presente investigación, así mismo, analizaré en los siguientes párrafos su regulación, sus características, sus diferencias y las similitudes con nuestra regulación normativa.

Al respecto, sobre el derecho al trabajo, nuestra Constitución, en sus artículos 1 y 22, pone en primer lugar a la persona y expresa su protección específica al respeto de su dignidad como fin supremo de nuestra sociedad, lo que en otras palabras quiere decir que la persona no puede ser maltratada ni humillada bajo ningún tipo de forma ya que hacerlo iría contra nuestra Constitución. Así mismo, también manifiesta que la persona a la que protege tiene

como deber y derecho al trabajo, que la persona debe trabajar para subsistir y que se debe garantizar el acceso a un trabajo digno. Entonces nuestro sistema debe garantizar empleos dignos para la persona, empleos que respeten su dignidad como persona.

Continuando con la parte comparativa del derecho al trabajo, en la Constitución de Colombia, en su artículo 25, también consideran al trabajo como un derecho de la persona y que más que un deber de la persona a trabajar consideran que el trabajo es una obligación social donde toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, solo recalco que Colombia a diferencia de Perú lleva el trabajo digno a lo obligatorio y no se limita en solo el deber de dar trabajo.

Por otro lado, la Constitución española, en su artículo 35, al igual que Perú y Colombia establece que el trabajo y su acceso es un derecho de la persona pero agregan de forma explícita que todo español tiene el deber de trabajar, si bien Perú dice que el trabajo es un deber, España señala que ellos tienen el deber u obligación de trabajar.

Ahora, en cuanto al trabajo temporal, el Decreto Legislativo N° 728 (LPCL), en sus artículos 16 inciso c y el artículo 18, expresan que la relación laboral se extingue en una de sus formas con el vencimiento del plazo del contrato temporal, que es lo mismo decir que el empleador no está obligado a dar aviso a su trabajador sobre el fin de la relación laboral pero en la misma ley se encuentra de importancia que también señala que el trabajador en caso de renuncia o posible retiro deberá avisar a su empleador con un plazo de 30 días de anticipación. Se puede evidenciar de antemano una desigualdad respecto a la extinción del vínculo laboral entre trabajador y empleador. De igual forma y para dar soporte a lo encontrado, en el Decreto Supremo N° 001-96-TR (Reglamento), en su artículo 27, se manifiesta que el empleador tiene la facultad, decisión final si aceptará o no el plazo de 30 días que curse el trabajador para su retiro en caso el empleador no acepte se obliga de forma automática al trabajador a cumplir con su contrato o en su defecto cumplir el plazo de 30 días. Se aprecia que el empleador puede extinguir la relación laboral sin un preaviso solo basándose en el vencimiento mientras que el trabajador debe avisar y esperar. Considero que lo descrito manifiesta una violación a la igualdad en el trabajo porque se da facilidades a uno y no a otro, todo aquello que va contra las igualdades puede generar un daño en el cual según nuestro Código Civil, en su artículo 1322, todo daño ocasionado puede ser resarcible.

Ahora bien, en el derecho comparado podremos apreciar la existencia de igualdad en la



relación laboral. En Colombia, el Código Sustantivo de trabajo, artículo 46 inciso 1, en España, el Estatuto de los Trabajadores, artículo 49 inciso 1 y el Real Decreto 2720/1998, artículo 8 inciso 3, en Alemania, el BGB, § 622(2) y § 653 (2), en cuanto a la extinción del vínculo laboral, se obliga y exige al empleador curso el preaviso de no renovación del contrato, aun si es en la forma por vencimiento del plazo. Dejo claro que no solo se pide el preaviso al empleador sino también al trabajador en caso este quiera dejar su actual trabajo por lo que se puede apreciar que en los ordenamientos señalados prima la igualdad. Así mismo, los plazos pueden variar entre 15 a 30 días y es exigido a la parte que quiere extinguir la relación laboral. Así también, ante la ausencia u omisión del preaviso exigido, la normativa regula una sanción la cual puede ser una renovación automática del contrato temporal o una multa pecuniaria.

Ante lo señalado puedo concluir que en el ordenamiento comparado se garantiza la protección mutua empleador-trabajador, la cual busca evitar un daño al empleador por el abandono de un trabajador o al trabajador por la extinción no avisada de su relación laboral. Se concluye que la legislación comparada ha considerado importante este preaviso como forma de protección para evitar todo tipo de daño en la persona, en este caso el trabajador que al ser avisado de forma sorpresiva con el fin de la relación laboral queda automáticamente en un estado de incertidumbre y desempleado lo cual se puede evitar con tal solo cursa el preaviso de no renovación del contrato temporal.

#### **IV. DISCUSIÓN:**

La presente investigación tuvo como propósito encontrar la relación existente entre el preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo. Ahora, se ha podido apreciar que en otros países existe relación directa entre el preaviso de no renovación y derecho al trabajo, donde la figura mencionada busca proteger tanto al trabajador como al empleador. Nuestro país no ha considerado necesario la regulación del preaviso de no renovación del contrato temporal a pesar de tener la experiencia internacional y sus beneficios en el campo laboral. La aplicación del preaviso de no renovación del contrato temporal busca eliminar la incertidumbre laboral, las extinciones laborales de último minuto así como posibles daños al trabajador.

La experiencia internacional muestra el camino de cómo se podría aplicar el preaviso de no renovación del contrato temporal en nuestro país. De forma sencilla, se exige al empleador un plazo mínimo para notificar al trabajador sobre la no renovación del contrato temporal donde su omisión trae una consecuencia inmediata la cual puede ser renovación automática del contrato temporal o una indemnización.

Se entiende que tanto el empleador como el trabajador están obligados a preavisarse en caso alguno quiera dar por concluida la relación laboral, hay una similitud con nuestra ley laboral donde se exige que el trabajador en caso de renuncia deberá avisar al empleador con un periodo mínimo de 30 días. Se evidencia que nuestro país regula el preaviso pero lo hace en favor del empleador ya que no existe una exigencia al empleador para avisar al trabajador sobre el fin de la relación laboral.

La falta de regulación del preaviso de no renovación del contrato temporal en nuestro país solo pone en evidencia el trato desigual entre empleador y trabajador donde se ubica a uno en una mejor posición frente al otro. El preaviso de no renovación tiene como objetivo proteger al trabajador de posibles daños hacia su persona, busca alertarlo sobre situaciones desfavorables para las que al estar informado se prepararía buscando nuevas oportunidades laborales.

Si bien es cierto, nuestra Constitución tiene como fin la defensa de la dignidad de la persona por lo que se debe garantizar desde todas las esferas la protección del trabajador cubriendo aquellos vacíos donde este puede verse afectado. Así también se regula que ante el daño

causado habrá un resarcimiento. La presente investigación busca poner en alerta y evitar que se produzca el daño a la persona. Las condiciones para la regulación del preaviso de no renovación del contrato temporal están dadas, solo queda aplicar y agregar dicha figura como lo hacen otros países.

Un hallazgo importante de la presente investigación por medio de las entrevistas tiene que ver con preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo, lo primero como figura de protección necesaria a favor del trabajador porque este debe saber anticipadamente si continuara con sus actividades laborales para que en el caso de no continuar tenga el tiempo suficiente para poder buscar un nuevo empleo y evitar un largo periodo en el que no pueda recibir ingresos para cubrir sus necesidades básicas, el trabajador que sabe que no continuará laborando podrá prever con anticipación sus gastos hasta encontrar un nuevo centro laboral que llene sus expectativas. De acuerdo a Obando (2002), aquello que vulnere los derechos del trabajador puede afectarlo como persona y es una situación que se debe evitar. De otro lado, coincido con Marcenaro (2009) quien señala que el Estado es el encargado de velar, otorgar y garantizar ventajas determinadas para el trabajador como forma de protección de su persona y su dignidad. Considero necesario garantizar una protección más eficaz del trabajador, sus derechos como persona, y esto es el papel que debe cumplir principalmente el Estado al garantizar dicha protección que en nuestra Constitución indica que el trabajo es importante para la persona para alcanzar su realización personal y familiar. El preaviso garantiza eso desde el punto que protegerá al trabajador para lograr sus objetivos porque la persona al trabajar también realiza planes que integran el proyecto de vida, planes que son preparados con anticipación por lo que la ausencia del preaviso puede afectar ese proyecto y plan del trabajador, caso contrario de ser informado con la no continuidad laboral buscará nuevas oportunidades laborales para cumplir sus objetivos de manera inmediata.

En esa línea, regular el preaviso de no renovación fortalecería el derecho al trabajo al proteger al trabajador de los posibles abusos que el empleador pueda cometer por no estar obligado a informar al sobre el término de la relación laboral, el preaviso de no renovación sería importante porque exigiría al empleador avisar al trabajador sobre el fin de la relación por lo que ya no habría forma de sorprenderlo, su omisión deja al trabajador a merced de abusos que se pueden evitar. Se considera en palabras de Arce (2008) que un trabajador con contrato temporal debe recibir los mismos derechos y protección que un trabajador con

contrato indeterminado, algo que la normativa laboral no contempla porque no regula el preaviso de no renovación ya que la norma señala que el trabajador temporal termina su ciclo laboral con el vencimiento ósea sin preaviso mientras que al trabajador indeterminado si se le tiene que avisar y la norma exige causales de despido específicas. Del mismo modo, coincido con Paredes (2015) quien menciona que nuestra jurisprudencia constitucional aplica la ponderación cuando se presenta una colisión de derechos fundamentales entre el trabajador y la empresa, a lo que señalo que y también nuestra constitución respalda al señalar que el respeto al trabajador y su dignidad está por encima de todo y que su respeto es el fin supremo de la sociedad. Por lo tanto, señalo que siempre se debe garantizar la protección del trabajador como persona proteger trabajador por lo que debe recibir el mismo trato, se debe evitar las situaciones de desigualdad y garantizar un trato igualitario y digno.

Por lo tanto, para proteger al trabajador se debe hallar aquello que vulnera sus derechos que es el la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal, regularlo traerá un efecto positivo en el derecho al trabajo porque pone en resguardo al trabajador protegiendo su integridad como persona. Se tiene en cuenta a Landa (2002) al señalar que del ordenamiento se rescata su finalidad protectora hacia la persona de las situaciones de vulnerabilidad y afectación de su dignidad. De otro lado, coincido con Sulmont (2012) al mencionar que la dignidad del trabajador debe ser respetada ante todo porque si bien es cierto que el Estado garantiza el acceso a un trabajo, el trabajo debe ser un trabajo digno. Se encuentra que el trabajo debe ser digno pero se vulnera esa dignidad cuando el empleador a último minuto sorprende al trabajador indicándole que ya no labora más en la empresa, la norma no le exige al empleador avisar y solo se limita a lo estipulado en el contrato, es legal sí pero no es correcto porque la normativa que no exige al empleador cursar un preaviso de no renovación pero si exige al trabajador cursar el preaviso en caso de renuncia con un periodo de 30 días de anticipación, vemos que la normativa laboral no aplica la igualdad en cuanto a preaviso, esto falta de protección es lo que puede afectar la dignidad del trabajador. Por lo otro, la legislación laboral nacional contempla otros tipos de preaviso pero que favorecen más al empleador, yo pregunto ¿Por qué la norma exige al trabajador avisar con anticipación sobre su renuncia y no exige lo mismo al empleador sobre la no renovación del contrato? La norma laboral protege al empleador en el sentido de que no quieren que la empresa se quede si un trabajador y en caso ocurra esto ya tiene 30 días de anticipación para poder encontrar un reemplazo en ese puesto, bajo esta misma lógica debe avisarse al

trabajador con el preaviso de no renovación del contrato temporal para que cuando llegue la extinción de la relación no quede sin trabajo por un periodo largo de tiempo. Ambos buscan satisfacer necesidades, pero no se protege de igual forma a ambos.

Otro hallazgo encontrado sobre como el preaviso de no renovación puede tener una relación en la continuidad laboral, la que si bien es cierto se relaciona al garantizar seguridad jurídica en favor del trabajador para no ser cesado de manera intempestiva porque lo que el trabajador busca es el tranquilo desarrollo de las actividades para las que fue contratado sin tener el temor a ser cesado repentinamente. Se considera lo mencionado por Feregrino (2015) que cuando no se garantiza la continuidad laboral se entra en una etapa de inestabilidad la cual trae incertidumbre al trabajador terminando con menor protección frente al empleador. Por eso coincido con Valdeiglesias (2018) al señalar que debe garantizarse la continuidad laboral del trabajador para que este pueda desarrollar su actividad sin interrupción. La interrupción de la continuidad laboral se vería afectada cuando el trabajador es avisado sin preaviso por lo que su regulación garantizará también la continuidad laboral en la forma que este pueda continuar en el trabajo actual o continuar en otro de forma inmediata sin tener que verse afectado con el desempleo porque el ser humano tiene el derecho y deber de continuar trabajando para el cuidado y conservación de su vida, el trabajador siempre tendrá la expectativa del continuar en el trabajo. Así mismo, el preaviso de no renovación protegerá al trabajador cuando este sepa que no continuará en su trabajo porque su misma naturaleza social y motivado por sus propias necesidades le hará buscar nuevas oportunidades laborales. Puede darse el caso que una vez terminado el vínculo laboral, pero habiendo sido avisado sobre el mismo, el trabajador acceda de manera inmediata a un nuevo empleo o en el peor de los casos su tiempo de desempleo sea corto, sea menor, estos resultados positivos emanarían al cursar un preaviso de no renovación porque cuando una persona sabe que se le avecina una situación negativa o difícil es obvio que esta persona se prepara para afrontar esa situación de la mejor manera.

De igual forma, se halló que el preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral desde el punto que la persona puede saber con certeza sobre su continuidad o no por lo que podrá desarrollar sus labores de forma tranquila sin tener que verse sorprendido con la terminación del contrato sin aviso dejando a su vez un trabajo inconcluso. Por eso se considera a Camiña (2014) al expresar que, aunque el trabajador suscriba un contrato con fecha de término eso no es un impedimento para que el empleador

course un aviso al trabajador sobre el fin del mismo. Ahora coincido con Gamonal (2013) que señala que si existen vacíos legales será la interpretación e integración normativa la que debe ponderar la protección del trabajador. Por eso, se debe buscar siempre el bienestar del trabajador y evitar ponerlo en situaciones difíciles que le originen un daño emocional, el trabajador tiene el derecho de ser avisado sobre su continuidad o no en la empresa.

Por otro lado, se encontró que el preaviso del contrato temporal contribuye en la continuidad laboral al poner en alerta a la persona sobre una no renovación lo cual hará que éstas busquen nuevas oportunidades laborales ya que cuando el trabajador no es avisado sobre la no renovación entrará en un periodo de desempleo ya que no habrá buscado un nuevo trabajo por haber mantenido la expectativa de permanecer en su trabajo actual. Se toma en cuenta lo descrito por Koesters y Smits (2015) al señalar que el contrato temporal tiene una menor protección por estar más propenso a la terminación anticipada de su contrato de naturaleza temporal sin aviso alguno permitiendo abusos por parte del empleador. Así mismo, coincido con Reis (2017) cuando señala que, si bien es cierto que el Estado garantiza la libertad de empresa, esa libertad del empleador está condicionada al respeto estricto de la dignidad del trabajador y todos sus derechos reconocidos. Esto nos indica que hay límites sobre el actuar del empleador cuando está vulnerando los derechos del trabajador por lo que la vulneración de un derecho reconocido al trabajador es la privación del goce de esos derechos que pueden darle tranquilidad, por eso si la ley no exige al empleador avisar sobre la terminación del contrato este puede por iniciativa velar por el respeto y protección del trabajador porque lo que se busca es evitar un daño en la persona.

Otro hallazgo encontrado es sobre en cuanto a la influencia del preaviso de no renovación en el daño moral del trabajador por lo que se encuentra que el vacío legal del preaviso en mención no debe ser excusa para el empleador cometa abusos lo cual quiere decir que el trabajador puede verse afectado emocionalmente al enterarse a último minuto que no continuará trabajando, su afectación puede llegar al lado emocional y psicológico. Por eso se considera a Epstein (1989) y Friedman (2016) quienes manifiestan que se puede considerar como responsable a la persona que ocasione un daño a otro y que el resarcimiento es importante como medio de prevención ayudará a evitar situaciones que vulneren los derechos de las personas porque cuando no se exige una reparación no habrá interés en evitar una conducta dañosa. Coincido con Álvarez (2016) quien manifiesta que el daño ocasionado por el empleador hacia el trabajador debe traer consigo una indemnización como forma de

compensar el sufrimiento de la persona entonces cuando ocurre una vulneración de los derechos del trabajador y este sea afectado anímicamente ocasionándole daño se tiene que reparar ese daño sufrido. Por lo que se entiende que la reparación puede por la responsabilidad del empleador o solidariamente ya que si bien es cierto que el empleador no sabe la forma como la terminación del contrato de forma intempestiva puede afectar al trabajador por eso que el preaviso surge como figura preventiva de daño.

Otra contribución de importancia radica en el hallazgo de la incidencia del preaviso de no renovación y el daño moral del trabajador ya que se ha determinado que la ausencia del preaviso de no renovación puede ocasionar un daño moral en la persona. Por eso, se considera lo dicho por Kryla-Cudna (2018) al manifestar que se debe proteger e indemnizar a la persona por el daño moral producido aun si el mismo no está estipulado en el contrato porque lo que se busca es la protección de la persona. En ese sentido coincido con Muñoz (2010) al señalar que el daño moral radica en las consecuencias anímicas de la persona la cual debe ser protegida e indemnizada, por lo que se aprecia que el daño producido a la persona se debe resarcir, el vacío del preaviso de no renovación puede ocasionar un daño en la persona porque toda persona que ingresa a trabajar no piensa que solo entra por un breve tiempo aunque si bien es cierto que no es para siempre la continuidad laboral busca que los contratos temporales duren el máximo tiempo posible para que el trabajador pueda alcanzar su realización como persona pero cuando esto se ve truncado es cuando se genera el daño el cual nuestra normativa laboral permite.

Otra considerable contribución es que la ausencia del preaviso puede ocasionar un daño en el trabajador ya que este mantiene la expectativa de permanecer en el trabajo y esa expectativa desaparece de forma sorpresiva por no se preaviso lo cual afecta a la persona. Así mismo, se considera lo expresado por De la Maza (2018) y García y Arévalo (2019) al manifestar que el sufrimiento y trastorno psicológico que sufre la persona lesiona su interés personalísimo, por eso como una búsqueda de justicia y solidaridad se debe resarcir a la persona afectada. Coincido con Camus (2016) quien manifiesta que el daño moral hacia el trabajador deberá acreditarse para que exista una correcta protección y su posterior reparación por lo que si se está ante un daño concreto debe ser el causante quien asuma las consecuencias. No se pide la reparación de un daño presunto, sino que repare un daño concreto.

Finalmente, describo el hallazgo más importante al relacionar el preaviso de no renovación del contrato temporal con el derecho al trabajo donde se encontró que este preaviso de no renovación se debe regular en nuestro sistema para que exista igualdad de trato entre el empleador y el trabajador, para que las personas no sean cesadas sin preaviso o solo esperar el vencimiento del contrato temporal, así también sin haber sido comunicados con la posible renovación porque se entiende que las empresas no siempre contratan personal ocasional ya que muchas veces extienden la renovación del contrato y para que esta renovación se dé necesariamente la empresa ha tenido que informar al trabajador sobre la renovación porque de no hacerlo el trabajador pasaría a indeterminado y no siempre es lo que se quiere. Aunque la norma no exige al empleador informar sobre la renovación o terminación si exige al trabajador informar sobre su retiro o renuncia y le pone un plazo de 30 días de anticipación para que el empleador no quede perjudicado directamente por la falta de un trabajador. La norma laboral exige solo al trabajador cursa el preaviso pero no exige en lo absoluto a la empresa por lo que es ahí donde se quiebra la igualdad. Se tiene en cuenta lo dicho por Judge, Hullin y Dalal (1969) al manifestar que el trabajador busca satisfacción en el trabajo lo cual sucede cuando es valorado, esa valoración ayuda en su realización como persona y facilita su labor donde trabaje. Por eso coincido con Barreiro (2015) al precisar el contrato temporal debe estar orientado a convertirse en uno indeterminado pero lo más importante es velar por el respeto del trabajador ante aquellas situaciones que la ley no prevé pero acepta de forma indirecta como la práctica de cesar la relación laboral solo por vencimiento del plazo sin dar un preaviso de no renovación, se debe igualar la forma de protección entre el trabajador y el empleador considerando que el trabajo para la persona es su principal fuente de ingreso económico.



## V. CONCLUSIONES

1. El preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo otorgando mayor protección al trabajador ante la extinción del contrato temporal sin aviso alguno. Así mismo, tiene un efecto positivo al fortalecer el derecho al trabajo garantizando la igualdad entre empleador y trabajador.
2. El preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral porque garantizará que el trabajador pueda desarrollar sus actividades sin interrupción otorgando seguridad al trabajador en cuanto a su situación laboral.
3. La ausencia del preaviso del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador ocasionando una afectación emocional producto de la extinción de la relación laboral sin previo aviso eliminando así su expectativa de permanecer en el trabajo. El daño ocasionado al trabajador debe ser asumido por el empleador.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Incorporar en nuestro sistema laboral el preaviso de no renovación del contrato temporal y exigir su cumplimiento con la finalidad de otorgar mayor protección al trabajador contra los abusos que pueda cometer el empleador ante la ausencia de dicha figura.
2. El incumplimiento del preaviso de no renovación del contrato temporal debe contener como primera sanción la renovación automática del contrato temporal y como segunda sanción, de acuerdo al grado de afectación, la indemnización por el daño ocasionado.
3. El plazo del preaviso del contrato de no renovación debe ser de 30 días con anticipación tal cual exige la normativa laboral vigente al trabajador en caso de renuncia y no condicionado por la antigüedad del trabajador. La normativa laboral vigente al trabajador en caso de renuncia y no condicionado por la antigüedad del trabajador.

La fórmula recomendada a incorporar en el sistema laboral sería la siguiente:

**“Si antes de la fecha de vencimiento del contrato de trabajo, el empleador no avisare al trabajador sobre la no renovación del contrato, con una antelación no inferior a treinta días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado. En caso, el empleador insista en la no renovación deberá indemnizar al trabajador.”**

## REFERENCIAS

Álvarez, K. (2016), en su investigación titulada “*Indemnización por daño mora en el marco de las relaciones laborales*”, tesis para obtener el título de Abogada de la Universidad de Cuenca.

Amaro, E. (2009). *Responsabilidade civil por ofensa aos direitos da personalidade* . En: R. M. A Nery, y R. Donnini (Eds.), *Responsabilidade civil: estudos em homenagem ao professor Rui Geral do Camargo Viana*. Sao Paulo: RT.

Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Palestra Editores. Lima.

Ariano, E (2018). *Las Casaciones en el Código Procesal Civil*. Instituto Pacífico. Lima-Perú.

Barreiro, M. (2015), en su investigación titulada “*La Contratación Laboral temporal Causal: análisis y perspectivas*”, Tesis para obtener el grado de Doctor de la Universidad de Valencia.

Bertrand-Cloodt, D. (2012). *Why do recent graduates enter into flexible jobs?.* De Economist, 160(2), 157–175.

Brady, M. y Briody, A. (2017). *Strategic use of temporary employment contracts as real options*. Dublin City University. Ireland

Brady, M. (2017). *Temporary employment contracts in academia: a real option view*. Dublin City University. Ireland

Briody, A. (2013) *Temporary employment contracts and the application of real options theory: a case study in the Irish third level academic sector*. Doctor of Business Administration thesis, Dublin City University.

Buendía, E. (2018). *Análisis comparado sobre la relación de causalidad y la limitación de los daños resarcibles en el Código Civil peruano*. Actualidad Civil N° 53. Instituto Pacífico. Lima-Perú

Burgess, J. y Connell, J. (2005). *Reworking work: What are the issues for Australia?.* University of Newcastle. Nescastle – Inglaterra.

Calderón, J. (2013). *La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Estándares aplicables al nuevo paradigma mexicano*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México

Camus, J (2016), en su investigación de título “*La relatividad de la prueba en el daño moral*”, tesis para optar el grado de Magíster en Derecho.

Casación N° 4385-2015

Casación Laboral N° 3289-2015

Casación Laboral N° 4400-2017

Código Sustantivo de Trabajo de Colombia

Código Civil Peruano de 1984

Constitución Política del Perú de 1993

Corrales, R. (2019). *Presunción del daño moral en los despidos inconstitucionales ¿Avance o retroceso?* Derecho y Cambio Social N° 55. Lima

Decreto Legislativo N° 728 – LPCL

Domínguez, R. (2018). *Breves apuntes sobre la posibilidad de emplear la función punitiva de la responsabilidad civil extracontractual al resarcir el daño moral*. Actualidad Civil N° 48. Instituto Pacífico. Lima-Perú.

Epstein, R. (1989). *Beyond foreseeability: Consequential damages in the law of contract*. The Journal of Legal Studies. Vol. XVIII. N°1. 1989. Chicago-EE.UU.

Estatuto de los Trabajadores de España

Feregrino, M. (2015). *Trabajo y Ciudadanía*. Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana. Año X, N° 19. México.

Fleming, P. y Zyglidopoulos, S. (2008). *The escalation of deception in organizations*. Journal of Business Ethics, 81(4), 837-850. doi: 10.1007/s10551-007-9551-9

Friedman, L. (2016). *Impact. How law affects behavior*. Harvard University Press. Cambridge-EE.UU.

Gamonal, S. (2013), en su investigación “*El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena*”, publicada por el Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca.

García, S. (2019). *Resurrección y auge de los punitive damages en el Civil Law*. Actualidad Civil N° 58. Instituto Pacífico. Lima-Perú.

Guataquí, J. (2001). *La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano*. Revista Económica del Rosario. Diciembre. Colombia.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° ed. Mc Graw Hill Education. México.

Hinostroza, A. (2016). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tomo I. Instituto Pacífico. Lima-Perú.

Jiménez, V. y Comet, C. (2016). *Los estudios de casos como enfoque metodológico*. ACADEMO Revista de Investigación de Ciencia Sociales y Humanidades, Diciembre, 2016, Vol. 3 N° 2. Paraguay.

Judge, T., Hullin, C. y Dalal, R. (2009) *Job Satisfaction and Job Affect*. Oxford Univesity Press. New York.

Kalleberg, A. (2000). *Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work*. Annual Review of Sociology. University of Stirling. Escocia.

Koesters, L. y Smits, W. (2015). *Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief. Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering*. . Den Haag/Heerlen/Bonaire: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Kryla-Cudna, K. (2018). *Breach of Contract and Damages for Non-Pecuniary Loss*. Tilburg Private Law Working Paper. Series N° 11/2018. Tilburg University. Tilburg – Holanda.

Lafuente, C. y Egoscozabal, A. (2008). *Metodología de la Investigación en las Ciencia Sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas*. Revista EAN N° 64: septiembre – diciembre

de 2008 p. 5-18.

Labat, I (2016). *La privación de bienes y el daño moral*. Revista de derecho, Vol. 15 Issue 30.

Landa, C. (2002). *Dignidad de la persona humana*. En: Cuestiones Constitucionales. Lima.

Landa, C. (2013). *La constitucionalización del derecho peruano*. Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N° 71. Lima.

Landa, C. (2014). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Revista de Derecho THEMIS N° 65. Lima.

Lastra, J. (2014). *Dignidad humana, trabajo decente y justicia social*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México.

Lavado, P. y Campos, D. (2017). *Empleo e informalidad*. Diagnóstico y Propuesta N° 54, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima.

Levine, E. y Schweitzer, M. (2015). *Prosocial lies: When deception breeds trust*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 126, 88-106. doi:10.1016/j.obhdp.2014.10.007

Lizarazo de la Ossa, S. & Sánchez, F. (2016). *Efectos de la mentira en el contexto laboral: pérdida de confianza y experiencia emocional negativa*. Revista Colombiana de Psicología, 25(2), xx-xx. doi: 10.15446/rcp.v25n2.50717

Marcenaro, A (2009), en su investigación titulada “*Los derechos laborales de rango constitucional*”, tesis para optar el grado de Magíster de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Martínez, P. (2006). *El método de estudios de caso: estrategia metodológica de la investigación científica*. Pensamiento y Gestión. N° 20. Universidad del Norte. Colombia.

Medeiros, C. y Gomes, H. (2019). *Daño moral colectivo en las relaciones de consumo: caracterización, comparación entre el sistema brasileño y colombiano y la visión del Tribunal Superior de Justicia en Brasil*. Opinión Jurídica. ISSN (en línea): 2248-4078

Muñoz, S (2010), en la investigación titulada “*Indemnización por daño moral en los despidos*”, tesis de grado para optar el título de abogada de la Universidad Empresarial de Argentina.

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo* (4° ed.). Fondo editorial de la Católica. Lima-Perú.

Obando, V. (2002). *El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva en la Jurisprudencia* (2°ed.). Palestra Editores. Lima-Perú.

Paredes, A (2015), en su investigación de título “*La relatividad de la prueba en el daño moral*”, tesis para optar el grado de Magíster en Derecho.

Pasco, M. (2012). *Los contratos temporales: exposición y crítica*. Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N°68. Lima.

Real Decreto 2720/1998

Reglamento de la LPCL

Reis, A (2017. en su investigación titulada “*La dignidad humana como límite al poder de control empresarial*”, tesis para obtener el grado de Doctor de la Universidad Complutense de Madrid.

Richter, J. (2013). *El trabajo en el derecho del trabajo*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. M° 16. ISSN: 1870-4670. México.

Saldaña, H. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú*. Tesis doctoral en la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.

Sanguineti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Soluciones laborales – Gaceta Jurídica. Lima-Perú.

Schoukens, P. y Barrio, A. (2017). *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*. European Labour Law Journal, Vol. 8(4) 306-332

Sentencia C-593/14, Corte Constitucional Colombiana

Sohail, M., Aslam, M. y Rashid, M. (2011). *Temporary Job and its Impact on Employee Performance*. Global Journal of Management and Business Research. EE.UU.

Sulmont, D. (2012) en su investigación “*La cuestión laboral en el Perú: Cambios y retos actuales*”, publicada por el Fondo Editorial de la Universidad Católica.

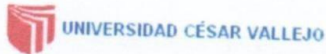
Trimarchi, P (1959). *Il caso fortuito quale limite della responsabilita per il danno da cose*. Rivista trimestrale di diritto e procedura civile. Año XIII. Milán-Italia.

Valdeiglesias, P. (2018) en su investigación “*La cuestión laboral en el Perú: Cambios y retos actuales*”, por la Universidad Andina del Cusco, publicada en Vox Juris, Lima.

Waijjer, C., Belder, R. y Sonneveld, H. (2017). *Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent Pfd graduates*. Cross Mark. High Educ. 74:321-339.



## ANEXOS 1:



### SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sra. Jakelyne I. Payano Blanco

Yo, Francisco Domínguez Puma, identificado con DNI N° 46107163, alumno de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.



Lima, 12 de diciembre de 2019

FRANCISCO DOMINGUEZ PUMA  
FIRMA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres..... Jalano Blanco, Jakelyne I.  
 1.2. Cargo e institución donde labora..... Docente UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación.....  
 1.4. Autor(A) de Instrumento..... Francisco Dominguez P.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												✓	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
No

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 12 de diciembre del 2019

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09048844 Telf: 0770168948

**SOLICITO:**

Validación de instrumento de  
recojo de información.

Sr. Luca Aceto

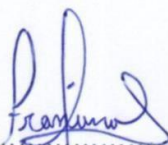
Yo, Francisco Domínguez Puma, identificado con DNI N° 46107163, alumno de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.



Lima, 3 de diciembre de 2018

FRANCISCO DOMINGUEZ PUMA  
FIRMA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: ACEVEDO WCA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Francisco Domínguez P.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 20 DE DICIEMBRE del 2018

Juan Pablo  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 8074955. Telf.: 931744979

**SOLICITO:**

Validación de instrumento de  
recojo de información.

Sr. Eliseo S. Wenzel Miranda

Yo, Francisco Domínguez Puma, identificado con DNI N° 46107163, alumno de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.



Lima, 3 de diciembre de 2018

.....  
FRANCISCO DOMINGUEZ PUMA  
FIRMA



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELIUD J.  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Francisco Dominguez P.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %
------

Lima, 3 de diciembre del 2018

[Firma]  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09940210 Telf: 992303480

**SOLICITO:**

Validación de instrumento de recojo de información.

Sra. Endira R. García Gutierrez

Yo, Francisco Domínguez Puma, identificado con DNI N° 46107163, alumno de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.



Lima, 30 de noviembre de 2018

FRANCISCO DOMINGUEZ PUMA  
FIRMA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: García Gutiérrez, Endira R.  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Francisco Domínguez P.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Sí
-

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 30 de noviembre del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 29116305 Telf.: 98083817



**ANEXOS 2:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Nombre del Estudiante:** Francisco Domínguez Puma

**Facultad/Escuela:** Derecho

<b>TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	El Preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018.
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	¿De qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte?
<b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b>	¿De qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral en Lima Norte?  ¿De qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral en Lima Norte?
<b>SUPUESTO JURIDICO GENERAL</b>	La ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal afecta el derecho al trabajo al poner al trabajador en una situación de incertidumbre laboral por no ser avisado sobre la extinción del contrato temporal.
<b>SUPUESTOS JURIDICOS</b>	La ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal afecta la continuidad laboral al no dar seguridad jurídica al trabajador para desarrollar las actividades por las que fue contratado.  La ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador de forma negativa al ubicarlo en una situación de desventaja frente al empleador porque al trabajador se le exige avisar sobre su renuncia o retiro voluntario mientras que no se le exige avisar al empleador sobre el fin de la relación la laboral.

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<p>Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral en Lima Norte.</p> <p>Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.</p>
<b>TIPO Y DISEÑO DEL ESTUDIO</b>	Cualitativa – Teoría fundamentada
<b>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS</b>	<p>Guía de entrevista</p> <p>Revisión de fuente documental</p> <p>Revisión de jurisprudencia</p> <p>Revisión de normas nacionales y de derecho comparado</p>
<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	Secretarios judiciales, funcionarios del Mintra y abogados de Lima Norte.
<b>CATEGORÍAS Y SUB CATEGORÍAS</b>	<p>Categoría I: El pre aviso de no renovación del contrato temporal</p> <p>Categoría II: El derecho al trabajo</p> <p>Subcategoría 1: La estabilidad laboral</p> <p>Subcategoría 2: El daño moral</p>
<b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b>	Método inductivo, explorativo / descriptivo, sistemático, método exegético.

**Fuente:** Elaboración propia, Lima 2019

**ANEXO 3:**



**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”**

Entrevistado:

.....

Cargo/profesión/grado académico:

.....

Institución: .....

**OBJETIVO GENERAL**

**Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.**

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

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

2. ¿Cree usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

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

3. De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.**

4. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?

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

5. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?

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

6. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.**

7. Nuestro país no regula el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cree usted que ese vacío influye en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

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

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el pre aviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador? ¿Por qué?

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

9. ¿Cree usted que la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal ocasione un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

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

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL ENTREVISTADO**



Título: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018"

Entrevistado:

Tania Llova Bonilla Cuchay

Cargo/profesión/grado académico:

Abogada / Secretaria Judicial / Magister

Institución:

Módulo Corporativo Laboral - NPLT

OBJETIVO GENERAL

Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

SI, POR LOS EFECTOS LEGALES QUE ESTE CONLLEVA.

2. ¿Cree usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

SI, LE DARA MAYOR EFICACIA JURIDICA POR SER UNA FIGURA QUE BUSCA PROTEGER AL TRABAJADOR.

3. De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

SERA POSITIVO PORQUE SE EVITARIA UNA  
EXTINCION IMPROVISADA DEL CONTRATO O EL  
MESOR DE LOS CASOS SE EVITA EL TERMINO  
A ULTIMA HORA

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.

4. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?

SI PORQUE EL TRABAJADOR SE SIENTE  
PROTEGIDO ADENAS OBTENDRA SEGURIDAD  
JURIDICA EN EL TRABAJO.

5. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?

SI PORQUE LE PERMITE TRABAJAR DE FORMA  
CONTINUA.

6. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

CONTRIBUYE DESDE EL PUNTO QUE LE DARA  
ESTABILIDAD LABORAL ASI COMO SEGURIDAD  
PARA DESARROLLAR SUS LABORES.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar de qué manera la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima norte.

7. ¿Considera usted que el pre aviso de no renovación del contrato temporal puede repercutir en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

SI PORQUE A TUO PERSONA LE AFECTA CUANDO SE LE SUPRENDEN A ULTIMO MOMENTO CON LA NO CONTINUIDAD EN EL TRABAJO, CUANDO DICEN HASTA AQUI Y MAÑANA YA NO VENGAS, ESO ES LO QUE GENERA UN DAÑO EN EL TRABAJADOR.

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el pre aviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador?

POR SUPUESTO PORQUE SE CORTA LA INCERTIDUMBRE, ADEMAS EL TRABAJADOR POR LOGICA Y NECESIDAD BUSCARIA UN NUEVO EMPLEO.

9. ¿Cree usted que la ausencia del pre aviso de no renovación puede ocasionar un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

LO QUE OCASIONA DAÑO ES LA EXTINCION DEL VINCULO LABORAL DE FORMA INTEMERATIVA, UN TRABAJADOR PREVISTO NO SENTIRA ESO O EL DAÑO SERIA MENOR.

PODER JUDICIAL DEL PERU

FIRMA DEL ENTREVISTADO





Título: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018"

Entrevistado:

JOSE LUIS BUISPE HUAYLLA

Cargo/profesión/grado académico:

ASISTENTE JURÍDICO

Institución: PNP

OBJETIVO GENERAL

Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

SI, PORQUE UNA PERSONA TIENE DERECHO DE CONOCER ANTECIPADAMENTE SI CONTINUARA O NO CON SU ACTIVIDAD LABORAL, PUES CON EL PRE AVISO PODRIA BUSCAR UN NUEVO TRABAJO Y NO TENER UN PERIODO VENTANO DONDE NO PERCIBA INGRESOS.

2. ¿Cree usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

EFFECTIVAMENTE, PORQUE COMO HE MENCIONADO EN LA PREGUNTA ANTERIOR EL EMPLEADO PODRIA BUSCAR UNA NUEVA OPORTUNIDAD LABORAL.

3. De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

... LAS PERSONAS PODRIAN PREVER CON ANTICIPACION SUS  
... GASTOS Y TENER UN ESPACIO DE TIEMPO EN QUE PUEDA  
... BUSCAR UN CENTRO DE LABORES QUE CALME SUS  
... ESPERATIVAS, UN TRABAJO DIGNO DE ACUERDO A  
... SUS CAPACIDADES PROFESIONALES.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.

4. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?

... OBIVIAMENTE, SE GARANTIZA LA CONTINUIDAD LABORAL  
... DE LAS PERSONAS PORQUE NO EXISTIRIA UN PERIODO  
... VENTANA, Y ESTA PERSONA AL DEJAR DE TRABAJAR  
... EN DETERMINADA EMPRESA, CONTINUARIA EN OTRA.

5. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?

... SI, EFECTIVAMENTE REPERCUTIRIA POR LAS RAZONES  
... ANTES EXPUESTAS.

6. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

... LA CONTINUIDAD LABORAL DEBE PROTEGERSE MEDIANTE  
... UNA NORMA QUE LA ESTABLEZCA, DETERMINAR UN  
... PRE AVISO DE NO RENOVACION CONTRIBUIRIA A  
... EVITAR QUE LAS PERSONAS ESTEN DESEMPLEADOS  
... POR UN PERIODO DE TIEMPO.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.

7. Nuestro país no regula el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cree usted que ese vacío influye en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

EXISTE UN VACÍO EN LA NORMA RESPECTO A ESTE ÍTEMA, PUES NO SE ESTABLECE UNA COMUNICACIÓN O PRE AVISO DE NO RENOVACIÓN DE CONTRATO, ESTO AFECTA LA MORAL DE UN TRABAJADOR SI NO VER COMADA SUS ESPERATIVAS DE TRABAJO

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el pre aviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador? ¿Por qué?

EFFECTIVAMENTE, UN DAÑO MORAL, PUEDE PROVOCAR TAMBIEN DESTRUCCION, LA MOTIVACION DE UN TRABAJADOR LA ADQUIERE AL SENTIRSE UTIL EN LA SOCIEDAD, EN CONTRA CON UN EMPLEO, SIN PERIODOS EN LOS QUE HAYAN PAROS EVITARIA UN DAÑO MORAL.

9. ¿Cree usted que la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal ocasione un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

COMO HEMOS MENCIONADO ANTES ESTA FALTA DE COMUNICACION O PRE AVISO DE NO CONTRATACION PROVOCARIA QUE EL TRABAJADOR, PUEDA PASAR POR UN PERIODO DE TIEMPO SIN ACTIVIDAD LABORAL, NI REMUNERACION, POR ESTE MOTIVO SE OCASIONARIA UN DAÑO MORAL

  
FIRMA DEL ENTREVISTADO

JOSE LUIS QUISPE HUAYLLA  
ABOGADO  
CAL 63478



Título: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018"

Entrevistado:

Efraim Cárdenas Abarca

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado - Abogado - Magister

Institución:

Estudio Jurídico

### OBJETIVO GENERAL

Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Si, del mismo que el preaviso de renuncia que el empleador exige al trabajador. El preaviso de no renovación pondrá un equilibrio en el derecho al trabajo y sobre todo se respetará el derecho de igualdad porque ambas partes deberán cursar el preaviso.

2. ¿Cree usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Si, porque se evitarían avisos por parte del empleador al decidir la no continuidad del trabajador sin haberle avisado o mesor de dar avisarle solo a última hora que ya no será parte de la empresa, evitar esos avisos por el preaviso es una forma para fortalecer el derecho al trabajo.

3. De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

tendría un efecto positivo porque el trabajador no se verá sorprendido de ser avisado con anticipación sobre su renovación o de poder prever su tiempo para encontrar otro trabajo sin verse afectado.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.**

4. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?

Considero que sí porque la continuidad laboral es que el trabajador pueda realizar sus labores sin interrupción por lo que un preaviso anticipado e informado hará que el trabajador culmine su trabajo con anticipación lo contrario sería sin preaviso que no culminaría sus labores por verse sorprendido.

5. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?

Sí porque es por medio del preaviso que el trabajador sabrá si continuará trabajando o no.

6. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

Claro porque si el trabajador es notificado con el preaviso sabrá que la relación laboral a culminado pero podrá ir inmediatamente a otro trabajo para continuar labores. La falta del preaviso no ayudaría por lo desoria sin empleo por un tiempo indefinido.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.**

7. Nuestro país no regula el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cree usted que ese vacío influye en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

Si, porque el hecho de ser sorprendido con el fin de la no renovación o continuidad laboral le afecta de manera directa generando un daño emocional el cual pudo ser evitado con el preaviso.

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el preaviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador? ¿Por qué?

Considero que relativamente si, porque el daño se da por la noticia inmediata de no renovación entonces si el empleador avisa con anticipación al trabajador no hubiera daño emocional por el desempleo porque estaría preparado o se anticiparía buscando un nuevo trabajo.

9. ¿Cree usted que la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal ocasione un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

Si porque no o fácil asumir de forma inmediata la pérdida del empleo o que en el último minuto te diga basta aquí no más, la ausencia del preaviso pone al trabajador a merced del empleador el cual puede cometer abusos permitidos por ley.

EFRAÍN CARRERAS ABARCA  
ABARCA  
Reg. C. O. L. 50070

FIRMA DEL ENTREVISTADO



Título: "La ausencia del pre aviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte."

Entrevistado:

Freddy Rolando Ochoa Suárez

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado - Abogado - Doctor en Derecho

Institución:

Fuerza Aérea del Perú

OBJETIVO GENERAL

Examinar de qué manera la ausencia del pre aviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.

1. ¿Cree usted que el pre aviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Sí. Porque debe existir igualdad de trato en este tema entre empleador y trabajador, ya que así como se exige al trabajador que presente su renuncia con 30 días de anticipación también se debe regular que el empleador le remita un pre aviso de no renovación por lo menos con 15 días de anticipación.

2. ¿Considera usted que si se exige al empleador el pre aviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Sí. Porque así se evitan abusos por parte del empleador que acostumbra a comunicar al trabajador el último día de labores y en los últimos minutos de trabajo que no se renueva su contrato, lo cual me parece perjudicial para el trabajador.

3. De regularse el pre aviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

Considero que tendría un efecto positivo, ya que permitiría que los trabajadores puedan organizarse y proveer su tiempo y estos gastos innecesarios.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Describir de qué manera la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la estabilidad laboral.

4. ¿Cree que la omisión del pre aviso de no renovación del contrato temporal influye en la estabilidad laboral?

En relación a la estabilidad laboral no influye, pero sí en cuanto a la seguridad jurídica, ya que, si no se va a renovar el contrato de trabajo, y es una decisión irrevocable del empleador, entonces con Preavisos o sin él, igual el trabajador se quedará sin empleo.

5. ¿Considera usted que la implementación del pre aviso de no renovación del contrato temporal se relacione con la estabilidad laboral?

No. No se relaciona con la estabilidad laboral.

6. ¿Considera usted que el pre aviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral?

No necesariamente, ya que si el empleador decide no renovar el contrato de trabajo, entonces, con Preavisos o no, igual no habrá continuidad laboral.



**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar de qué manera la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima norte.**

7. ¿Considera usted que el pre aviso de no renovación del contrato temporal puede repercutir en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

*Sí. El mismo hecho de no renovar el contrato, le causa perjuicio al trabajador, y el Preaviso causa el mismo efecto.*

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el pre aviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador?

*No. Yo considero que igual le afectará al trabajador, sea con Preaviso o sin el.*

9. ¿Cree usted que la ausencia del pre aviso de no renovación puede ocasionar un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

*Sí. Porque el hecho de quedarse sin trabajo con o sin Preaviso, le ocasiona un perjuicio económico, físico y mental.*



**FIRMA DEL ENTREVISTADO**

Freddy R. Ochoa Suárez  
ABOGADO  
Reg. CAL. 23091



Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”

Entrevistado:

..... EDUARDO FIDEL HUARACA MEZONES .....

Cargo/profesión/grado académico:

..... CONSULTOR LABORAL / ABOGADO .....

Institución: ..... MINISTERIO DE TRABAJO .....

OBJETIVO GENERAL

Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

..... CONSIDERO QUE SI INCLUYE PORQUE EN LA MAYORIA DE LOS CASOS LOS CONTRATOS A PLAZO SON TERMINADOS O CUMPLEN SU VENCIMIENTO SIN QUE EL EMPLEADOR AVISE AL TRABAJADOR .....

2. ¿Cree usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

..... PUEDE SER PORQUE EL EMPLEADOR TENDRA QUE AVISAR AL TRABAJADOR SOBRE LA NO CONTINUIDAD ENTONCES SE PROTEGE AL EMPLEADO TRABAJADOR DE SER SORPRENDIDO CON LA NO RENOVACION .....

3. De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

...SERIA POSITIVO... PORQUE ACTUALMENTE EL EMPLEADOR...  
...DA POR FINALIZADO LA RELACION LABORAL SIN UN PREAVISO...  
...PORQUE NO SE LE EXIGE NI ESTA OBLIGADO... POR LO...  
...QUE ES POSITIVO PORQUE AL EXIGIRSE EL PREAVISO...  
...DE NO RENOVACION NO TOMARA DE FORMA INSCERADA AL TRABAJADOR

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.

4. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?

...EN PARTE EN VISTA QUE ESTE PREAVISO ES PARA...  
...INFORMAR LA NO CONTINUIDAD EN EL TRABAJO PERO...  
...AL SER USADO PERMITIR ESA CONTINUIDAD EN...  
...OTRO EMPLEO QUE ES PROBABLE QUE ENCONTRE UNO...  
...RAPIDO POR HABER SIDO AVISADO CON ANTICIPACION

5. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?

...SI PORQUE PUEDE PERMITIR AL TRABAJADOR...  
...ESTAR LABORANDO DE FORMA CONSTANTE MIENTRAS...  
...DURE SU CONTRATO

6. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

...CONTRIBE AL PERMITIR AL TRABAJADOR...  
...TRABAJAR DE FORMA TRANQUILA POR EL...  
...TIEMPO QUE DURE SU CONTRATO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.**

7. Nuestro país no regula el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cree usted que ese vacío influye en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

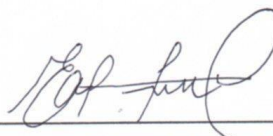
CLARO DE ACUERDO A LA PERSONA PODRIA DARSE UN DAÑO ANIMICO, CADA PERSONA ES DIFERENTE Y LO QUE SE BUSCA ES SU PROTECCION

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el pre aviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador? ¿Por qué?

SI PORQUE SE OBLIGA AL EMPLEADOR A TOMAR LAS MEDIDAS PARA INFORMAR AL TRABAJADOR SOBRE LA NO RENOVACION DANDOLE TIEMPO AL TRABAJADOR DE ENCONTRAR UN NUEVO PUESTO LABORAL.

9. ¿Cree usted que la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal ocasione un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

PODRIA SER PORQUE NADIE QUIERE SABER EN EL ULTIMO MOMENTO QUE SE TERMINO SU CONTRATO YA QUE SE TIENE LA EXPECTATIVA DE CONTINUAR TRABAJANDO.



**FIRMA DEL ENTREVISTADO**



Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”

Entrevistado:

Manuel Rodríguez Cacho

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado Senior | Abogada | Abogado

Institución:

Estudio Jurídico

**OBJETIVO GENERAL**

Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Si porque ese preaviso busca poner en alerta al trabajador cuando ya no se quiera contar con su servicios por lo que sería una forma de protección a el trabajo.

2. ¿Cree usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Por supuesto, por que es una forma de proteger al trabajador ante la sorpresa o un abuso del empleador cuando termina de forma imprevista la relación laboral.

3. De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?

sería positivo porque promueve la igualdad en el trabajo donde ya no solo el trabajador está obligado de avisar al empleador sobre su renuncia sino también el empleador está obligado a informar al trabajador sobre la no renovación.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.**

4. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?

Considero que sí porque permitiría al trabajador desarrollar las actividades por las que fue contratado.

5. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?

Sí, porque continuidad es que uno pueda trabajar tranquilamente por lo que se preaviso tendrá siempre informado al trabajador o mejor dicho lo protegerá de sorpresas desfavorables.

6. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

Contribuye desde el punto que elimina la incertidumbre sobre la continuidad o no en el trabajo por lo que el trabajador podrá tomar sus decisiones sin preocupación.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.**

7. Nuestro país no regula el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cree usted que ese vacío influye en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

Influye porque con ausencia no exige al empleador avisar al trabajador sobre el término o la no renovación de su contrato siendo esto un abuso que origina un daño en el trabajador porque todos tienen la expectativa de continuar en el trabajo.

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el preaviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador? ¿Por qué?

Si se evitaría un daño porque se exigiría al empleador dicho preaviso por lo que se eliminaría o evitaría ese abuso cometido al informar último minuto al trabajador sobre la no renovación.

9. ¿Cree usted que la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal ocasione un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

Si porque al no existir la norma se da libertad al empleador para aprovecharse o esperar a último minuto sobre la no renovación o renovación del contrato, eso generaría un daño en el trabajador que se puede evitar al ser informado para prevenir esa situación o prepararse ante ella.

  
FIRMA DEL ENTREVISTADO

  
MANUEL Y. RODRIGUEZ CACHAY  
ABOGADO  
CAL N°: 41772



Título: "El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018"

Entrevistado:

José Alfredo Santamaría Obando

Cargo/profesión/grado académico:

Consejero de Asesoría Jurídica / Abogado / Magister

Institución:

Municipalidad Distrital de Santa Rosa

OBJETIVO GENERAL

Examinar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.

1. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Si, incide directamente, porque todo aquello que involucre al trabajador sea en la función que desempeñe necesariamente se vinculará y relacionará con el derecho al trabajo y sobre todo con el contrato de trabajo

2. ¿Cree usted que si se exige al empleador el preaviso de no renovación del contrato temporal se fortalecería el derecho al trabajo? ¿Por qué?

Si, porque el trabajador estará informado sobre el tiempo que puede durar su trabajo, podrá saber con tiempo si será renovado o no, eso no solo fortalecerá el derecho al trabajo sino que protegerá al trabajador del término intempestivo de la relación laboral.

3. De regularse el preaviso de no renovación del contrato temporal, ¿Cuál cree que sería su efecto en el derecho al trabajo?



El efecto sería positivo porque habrá una exigencia al empleador para cursar dicho preaviso. Cabe resaltar que la ley laboral exige al trabajador avisar con 30 días de anticipación sobre su renuncia, entonces es positivo el empleador tenga que avisar también para no ser sorprendido.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.

4. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con la continuidad laboral? ¿Por qué?

Sí, porque cuando una persona trabaja es contratada para realizar acciones específicas por lo que dicho preaviso permitiría a la persona continuar con el desarrollo de dichas actividades ya que el preaviso es sobre el contrato temporal.

5. ¿Cree usted que la implementación del preaviso de no renovación del contrato temporal repercute en la continuidad laboral? ¿Por qué?

Sí, porque el trabajador contratado podrá desarrollar libremente sus labores sin la preocupación de ser sorprendido con el fin de la relación laboral. El preaviso lo protegerá y en consecuencia se sentirá más comprometido con el trabajo.

6. ¿Considera usted que el preaviso de no renovación del contrato temporal contribuye a la continuidad laboral? ¿Por qué?

Sí, contribuye desde el punto de que el trabajador puede cumplir con su trabajo con total tranquilidad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar de qué manera la ausencia del preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima norte.

7. ¿Considera usted que el pre aviso de no renovación del contrato temporal puede repercutir en el daño moral del trabajador? ¿Por qué?

Si, porque existe una relación y cuando esa relación se rompe repercute en el daño moral a una persona.

8. ¿Cree usted que si el empleador notifica con el pre aviso de no renovación del contrato temporal se evitaría un daño moral al trabajador?

Claro, porque se está avisando por lo que el trabajador estará más preparado y tendrá más cuidado, tomará sus precauciones.

9. ¿Cree usted que la ausencia del pre aviso de no renovación puede ocasionar un daño moral en el trabajador? ¿Por qué?

Si porque ser sacado o avisado al final ocasiona un daño psicológico y emocional. Cada persona es diferente y lo toma de forma distinta pero si debe haber algún tipo de aviso.

José Alfredo Santamaría Obando  
ABOGADO  
C.A.L. 73032

FIRMA DEL ENTREVISTADO

**ANEXO 4:**

**GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

**Objetivo General: Examinar de qué manera el pre aviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.**

**AUTOR (A) :** César Landa Arroyo

**FECHA :** 20 de abril de 2014

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>	<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>
Themis – Revista de Derecho 65, p. 235	En el derecho al trabajo se entiende que el Estado adopta una política orientada a que las personas accedan a un puesto laboral, también se trata del derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.	El Estado debe garantizar el acceso de la población a un puesto laboral y a la vez debe garantizar su protección contra el despido	Se concluye que es importante facilitar el acceso a un puesto laboral de las personas y también es necesario proteger la estabilidad de aquellas personas que tienen un trabajo, protegiendo del despido o avisando sobre este producto de una falta.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

**Objetivos Específico 1: Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.**

**AUTOR (A) :** Víctor Roberto Obando Blanco

**FECHA :** Agosto de 2002

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva en la Jurisprudencia, Palestra Editores, p. 38.</p>	<p>Los derechos fundamentales son derechos universales, y como tal son derechos indisponibles, inalienables, inviolables y personalísimos como el derecho al trabajo que tiene como principio la estabilidad laboral la cual de ser tutelada frente al Estado y respetada.</p>	<p>Trae la constitucionalidad del derecho al trabajo y uno de sus principios como la estabilidad laboral que una vez ganada debe ser respetado y tutelada por el Estado, debe ser protegido en favor de trabajador.</p>	<p>Se concluye que, un derecho obtenido no debe ser respetado y protegido, su vulneración afecta directamente a la persona. En el caso del trabajador se evidencia la relación entre la estabilidad laboral y la temporalidad que paso a permanente.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

**Objetivos Específico 2: Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.**

**AUTOR (A) :** Renzo André Domínguez Roca

**FECHA :** Junio de 2018

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Actualidad Civil N° 48 – Instituto Pacífico, p. 170</p>	<p>No todos los daños deben ser trasladados hacia la esfera jurídica de quién lo causó.</p> <p>Así también, la CIDH ha establecido que el daño inmaterial comprende tantos los sufrientes y aflicciones causadas a la persona.</p> <p>Señala que se resarcen el daño por un lado la víctima o por el otro sancionar la conducta lesiva.</p>	<p>Primero empieza señalando que no todo daño debe ser resarcido, a su vez describe que es aquello que compone el daño, si bien se centra en la CIDH está lo señala como todo sufrimiento o aflicción, esto puede ser ocasionado por el término de la relación laboral.</p> <p>También busca diferenciar la forma como debe actuarse en cuanto al daño producido desde dos esferas víctima y productor del daño.</p>	<p>A manera de conclusión, no todo daño debe llegar a lo jurídico pero se debe identificar el tipo de daño ocasionado y aquello que está afectando u ocasionando como aflicción o sufrimiento.</p> <p>Busca la reparación a la víctima o la sanción al que produce el daño.</p>

**ANEXO 5:**

**GUÍA DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES**

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

**Objetivos General: Examinar de qué manera el pre aviso de no renovación del contrato temporal se relaciona con el derecho al trabajo en Lima Norte.**

<b>ÓRGANO RESOLUTOR</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>DECISIÓN</b>	<b>TEXTO DEL DICTAMEN</b>	<b>ANÁLISIS</b>
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Corte Suprema de Justicia de la República	Casación Laboral N° 4400-2017 Lima	Infundado No Casaron	El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.	El derecho al trabajo de la persona debe ser respetado y el empleador debe evitar actuar de forma arbitraria extinguiendo la relación laboral sin previo aviso el cual puede ocasionar aparte de afectar el derecho al trabajo, puede ocasionar un daño psicológico en el trabajador.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

**Objetivo Específico 1: Describir de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal influye en la continuidad laboral.**

<b>ÓRGANO RESOLUTOR</b>	<b>EXPEDIENTE</b>	<b>DECISIÓN</b>	<b>TEXTO DEL DICTAMEN</b>	<b>ANÁLISIS</b>
<p>Corte Suprema de Justicia de la República</p> <p>Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria</p>	<p>Casación Laboral</p> <p>3289-2015</p> <p>Callao</p> <p>Desnaturalización de contrato</p>	<p>Fundado</p> <p>Casaron</p>	<p>La desnaturalización de los contratos debe acreditarse para que se de su correcta protección.</p> <p>El vínculo laboral acreditado producto de la desnaturalización está protegido y el daño moral que se origine es susceptible de resarcimiento.</p>	<p>La desnaturalización del contrato temporal lleva a un contrato por tiempo indeterminado el cual obtiene la estabilidad laboral de forma concreta, cuando el empleador, sin aviso alguno o en el caso de estabilidad sin causa justa pretende romper ese vínculo laboral se afecta la estabilidad laboral lo cual a su vez origina daños en muchas esferas al trabajador, dichos daños deben ser resarcidos a menos.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”**

**Objetivos Específico 2: Analizar de qué manera el preaviso de no renovación del contrato temporal incide en el daño moral del trabajador en Lima Norte.**

ÓRGANO RESOLUTOR	EXPEDIENTE	DECISIÓN	TEXTO DEL DICTAMEN	ANÁLISIS
Corte Suprema Sala Civil Transitoria	Casación 4385-2015 Huancavelica Indemnización por daños y perjuicios	Infundado No casaron	<p>Se entiende que todo cese o despido afecta el ánimo del trabajador, pero esto no puede ser elemento suficiente para concluir que el daño moral puede derivar de la extinción del vínculo laboral.</p> <p>La indemnización cumple una función de resguardo hasta la recolocación. Al trabajador se le debe respetar sus derechos.</p> <p>Compensar el daño moral, en sentido estricto, en atención a la aflicción psicológica, que causa la pérdida de la fuente de ingresos es incorrecto, porque da por sentado, que en todos los casos tendrá lugar ese impacto anímico del trabajador.</p>	<p>Se entiende que el daño moral que sea concreto puede ser indemnizado pero no aquel que solo se presume.</p> <p>Cada trabajador responde de forma diferente en cuanto al daño que pueda recibir por eso indica que la Constitución señala que aunque el trabajador este subordinado se le debe respetar su dignidad como persona para evitar un daño psicológico.</p>



ANEXO 6:

**GUÍA DE ANÁLISIS DE NORMAS NACIONALES**

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

<b>Norma</b>	<b>Contenido normativo</b>	<b>Interpretación Exegética</b>	<b>Interpretación Sistemática</b>	<b>Conclusión</b>
<b>Constitución Política del Perú de 1993</b>	Artículo 1.- (...) el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado	El respeto de la dignidad es la máxima que nadie puede vulnerar.	La protección de la dignidad implica proteger también de aquello que puede perturbar a la persona.	El estado busca proteger a la persona pero el entorno muestra como normas de menor rango desprotegen a la persona
	Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho (...).	Toda persona tiene el derecho de acceder a un trabajo	Toda persona tiene el deber de trabajar pero ese acceso se ve limitado a la temporalidad contractual que afecta ese derecho acortándolo.	Toda persona tiene el derecho de trabajar y como tal se le debe respetar sin menoscabar sus derechos fundamentales y su dignidad de trabajador.

<b>Decreto Legislativo N° 728 (LPCL)</b>	<p>Artículo 16, inciso c.-  (...) el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.  (...)</p>	<p>El contrato vence cuando llega el vencimiento del plazo establecido.</p>	<p>La relación laboral se extingue con el vencimiento del plazo establecido en el contrato temporal</p>	<p>La normativa no exige al empleador cursar el pre aviso de no renovación o del cerca vencimiento del contrato, se afecta aquí al trabajador con esa ausencia.</p>
	<p>Artículo 18.-  En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. (...)</p>	<p>El trabajador de avisar con anticipación al empleador sobre su renuncia.</p>	<p>El trabajador queda sujeto y obligado a informar con anticipación al empleador sobre su renuncia.</p>	<p>La norma protege al empleador exigiendo al trabajador avisar con 30 días de anticipación ante un posible retiro o renuncia, no sucede en viceversa.</p>
<b>D.S. N° 001- 96-TR Reglamento</b>	<p>Artículo 27.-  La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo.</p>	<p>El trabajador queda obligado a trabajar por facultad del empleador.</p>	<p>El empleador tiene la facultad de exigir al trabajador el cumplimiento de su contrato.</p>	<p>La norma faculta al empleador sobre el trabajador para exigir el cumplimiento del contrato, vemos claramente una protección mayor al empleador sobre el trabajador.</p>

<p><b>Código Civil</b> <b>Peruano</b></p>	<p>Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.</p>	<p>La norma señala literalmente que todo daño ocasionado puede ser resarcido por la persona que lo causó, el daño ocasionado traerá una indemnización.</p>	<p>La norma señala que el daño ocasionado puede ser resarcido pero al ver desde el punto sistemático se sabe que el daño también debe ser probador y no solo debe suponer.  El daño será resarcido siempre que este se demuestre o acredite.</p>	<p>Podemos ver el daño es susceptible de reparación pero para que se de dicha reparación debe probarse, probar el daño que se reclama ya que traerá una reparación que en la mayoría de los casos es económica.</p>
---	---	--	--	---

ANEXO 7:

**GUÍA DE ANÁLISIS DE NORMAS DE DERECHO  
COMPARADO**

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

País	Norma	Contenido normativo	Análisis de semejanza y diferencia con nuestra legislación
<b>C O L O M B I A</b>	Constitución Política de Colombia de 1991 Artículo 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	La semejanza está en que tanto Colombia como Perú consideran al trabajo como un derecho y la gran diferencia está en que Colombia considera ese derecho como una obligación social mientras que Perú solo se limita a considerarla como un deber, no obligatorio.
	Código Sustantivo de Trabajo Artículo 46, inciso 1	(...) Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado. (...)	La semejanza está en que Perú y Colombia contemplan como plazo 30 días de preaviso. La diferencia es que Perú solo exige al trabajador el preaviso mientras que Colombia exige al empleador y al trabajador el preaviso y a su vez contempla una sanción por la omisión del preaviso el cual es la renovación del contrato.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE NORMAS DE DERECHO COMPARADO

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

País	Norma	Contenido normativo	Análisis de semejanza y diferencia con nuestra legislación
<b>E S P A Ñ A</b>	Constitución Española de 1978  Artículo 35, inciso 1	Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...).	La semejanza es considerar al trabajo un deber y su acceso un derecho. Ahora España señala que trabajar es un deber.
	Estatuto de los Trabajadores  Artículo 49, inciso 1, c	(...) Si el contrato de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con antelación mínima de quince días. (...)	La semejanza es en el preaviso y la diferencia en que hay una exigencia de la parte que quiere avisar sobre la extinción del contrato, esa extinción requiere una aviso de 15 días para que sea efectivo.
	Real Decreto 2720/1998  Artículo 8, inciso 3	(...) la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días (...).  El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización (...).	La semejanza con nuestra normativa es la existencia del preaviso y su diferencia es que España exige el preaviso a la parte que quiere extinguir la relación laboral, sea trabajador o empleador.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE NORMAS DE DERECHO COMPARADO

**Título: “El preaviso de no renovación del contrato temporal y el derecho al trabajo en Lima Norte, 2018”.**

País	Norma	Contenido normativo	Análisis de semejanza y diferencia con nuestra legislación
A L E M A N I A	Código Civil Alemán (BGB) § 622. (2)	(...) Para la terminación por parte del empleador, el plazo de preaviso será el siguiente en relación al tiempo trabajado:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2 semanas por cada 6 meses</li> <li>2. 4 semanas por 6 meses a 2 años</li> <li>3. 1 mes por 2 a 5 años (...)</li> </ol>	Encontramos solo semejanza en preaviso pero la diferencia es muy notoria en cuanto a la exigencia del amplio plazo de preaviso que se le exige al empleador, podemos ver que cada contrato se maneja de forma diferente porque depende del tiempo laboral para preavisar. Alemania no contempla indemnización.
	Código Civil Alemán (BGB) § 653. (2)	(...) se puede requerir una compensación económica en efectivo por el daño que no es daño material	Se encuentra semejanza en que el daño producido se debe resarcir.  Su diferencia está es que en Alemania el resarcimiento del daño ocasionado se puede resarcir en todas las áreas.