



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728 y el Derecho  
laboral

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

**AUTOR(ES):**

Huamani Cárdenas, Gabriela Soledad (ORCID: 0000-0002-6469-8757)

**ASESOR(A):**

Dr. Vildoso Cabrera, Erick Daniel (ORCID: 0000-0002-0803-9415)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral

CALLAO – PERÚ

2021

***Dedicatoria:***

A Dios por ser el guía en mi camino y por su infinito amor. A mi familia que estuvieron en todo momento dándome su apoyo y la fuerza para seguir adelante.

***Agradecimiento:***

A mis docentes por toda la enseñanza brindada y por ser un apoyo para alcanzar mis objetivos trazados.

A mis amistades por apoyarme y por la confianza brindada.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	20
3.3. Escenario de estudio.....	21
3.4. Participantes.....	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6. Procedimiento.....	24
3.7. Rigor científico.....	23
3.8. Método de análisis de información.....	25
3.9. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	54

## RESUMEN

Nuestro trabajo de investigación buscó dar a conocer como el preaviso repercute en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 y que derechos laborales se involucran. Identificamos la problemática que se suscita en la sociedad laboral por el uso desmedido de los contratos modales y la simulación de la extinción contractual con causal vencimiento del plazo.

Por la falta de regulación del preaviso de la no prórroga o no renovación, hemos recomendado su inclusión en el cuerpo normativo D.L. N°728 – Ley de productividad y competitividad laboral, capítulo de Extinción contractual. La investigación, al ser un trabajo cualitativo se justifica de tres formas: teórica, práctica y metodológica; medios que permitieron investigar y usar las herramientas para fundamentar la problemática ¿De qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral? A través de la investigación aplicada y los supuestos se respondieron los interrogantes planteados de las categorías y fueron desarrolladas a profundidad en el marco teórico.

Los resultados de nuestros participantes y la discusión confirmaron nuestros supuestos y nos permitieron alcanzar nuestros objetivos, llegando a la conclusión que los procesos laborales a nivel judicial sobre despidos arbitrarios o desvinculaciones con contratos desnaturalizados van en incremento, generando inestabilidad laboral y económica. El empleador hace uso de la causal de extinción “vencimiento del plazo”, sin evaluar su validez o garantizar los derechos laborales. Ello genera una aparente extinción contractual legal. En cuanto al preaviso al no estar previsto en mandato legal, dificulta que el trabajador ejerza su derecho a la defensa durante la vigencia del contrato por el temor a ser excluido del vínculo laboral. Por lo tanto, la regulación del preaviso condiciona al empleador a usar los contratos modales con observancia al principio de la causalidad.

**Palabras Claves:** Contrato modal, preaviso, extinción contractual, estabilidad laboral.

## ABSTRACT

Our research work sought to make known how the notice affects the modal employment contract - D.L. N°728 and what labor rights are involved. We identify the problems that arise in the labor society due to the excessive use of modal contracts and the simulation of contractual termination with causal expiration of the term.

Due to the lack of regulation of the notice of the non-extension or non-renewal, we have recommended its inclusion in the regulatory body D.L. N°728 - Law of productivity and labor competitiveness, chapter of contractual termination. The research, being a qualitative work, is justified in three ways: theoretical, practical and methodological; means that allowed investigating and using the tools to substantiate the problem. How did the notice of the modal employment contract - D.L. N°728 influences labor law? Through applied research and assumptions, the questions posed by the categories were answered and were developed in depth in the theoretical framework.

The results of our participants and the discussion confirmed our assumptions and allowed us to achieve our objectives, reaching the conclusion that the labor processes at the judicial level regarding arbitrary dismissals or terminations with denatured contracts are increasing, generating labor and economic instability. The employer makes use of the cause of termination "expiration of the term", without evaluating its validity or guaranteeing labor rights. This generates an apparent legal contractual termination. As for advance notice, as it is not provided for in the legal mandate, it makes it difficult for the worker to exercise his right to defense during the term of the contract for fear of being excluded from the employment relationship. Therefore, the notice regulation conditions the employer to use modal contracts with observance of the principle of causality.

**Keywords:** Modal contract, notice, contractual termination, job stability.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El estado peruano, conforme a los Artículos 23, 24 y 27 de nuestra Carta Magna, le corresponde promover el progreso social y económico, impartiendo políticas de fomento del empleo productivo y a la vez brindar oportunidades de ocupación. Estas normativas protegen al trabajador contra el desempleo y exige a las empresas que contribuyan con el bien común. El 21 de Marzo del 1997 entró en vigencia el Texto Único Ordenado del D.L. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mediante el cual el Estado regula la contratación laboral privada, el acceso al trabajo a través de la actividad empresarial y a la igualdad ante la ley entre las partes.

El Artículo 16 del DL N°728 especifica que, en los contratos sujetos a modalidad celebrados legalmente, se dará la extinción del vínculo contractual por el vencimiento del plazo. La pregunta que surge de este artículo es ¿Por qué las empresas recurren a la extinción del contrato modal simulado bajo el Artículo 16 inciso c) del TUO del D.L. N°728?

Las empresas en mayoría han optado por la desvinculación mediante esta causal, con la finalidad de evadir el reconocimiento del derecho a la estabilidad y remunerativos, ocasionando perjuicios en los ingresos básicos del trabajador y obligándolos a pasar a un estado de desempleo. De acuerdo al INEI (2019), entre 2018 y 2019 se tuvieron 239 mil personas que acceden a un trabajo informal y 98 mil personas acceden a un trabajo formal. Además, por el tipo de contrato la población del régimen privado el 71.10%% tuvieron contrato a plazo fijo, 21.70% fueron contrato indefinido. De acuerdo a los datos estadísticos, cada año incrementa la informalidad que afecta el empleo y los empresarios suscriben más contratos modales. El MTPE a través del boletín estadístico (2016 – 2018), advirtieron que se ha incrementado los procesos de despidos impugnados en una escala valorativa de 48 a 64 ante las instancias judiciales y a la vez indican que es pertinente dictar medidas administrativas para que sean resueltos dichos procesos; por ello es necesario analizar garantías a favor del trabajador. Ante esta problemática social, la resolución contractual sin previo aviso puede convertirse en el origen del incremento del trabajo informal y aumentar los indicadores del desempleo.

La extinción contractual sin previa notificación y más aún simulado, afecta la



dignidad del trabajador, limita el acceso a un nuevo empleo y la oportunidad de ver alternativas de mejoras en el tiempo oportuno, ya que en el cuerpo normativo del DL N°728 y su reglamento, no especifica un procedimiento a seguir antes de la resolución del contrato, lo que implica que el trabajador tome conocimiento que el vínculo contractual no tendrá renovación el mismo día que concluye el plazo del contrato.

En el ámbito diario del trabajo dependiente, existen recursos extraordinarios como la casación laboral 20352-2015, Lima Norte: que resuelve el despido de trabajadores afiliados al sindicato con contrato modal, el empleador con el fin de interrumpir la estabilidad laboral opta por extinguir el contrato de trabajo modal simulado aplicando la causal de vencimiento del plazo. Y otro caso consecutivo como: la sentencia laboral Exp. N°05031-2013-PA/TC, Lima: que extingue el vínculo laboral a través de la causal vencimiento del plazo del contrato modal, de una trabajadora que se encuentra en estado de gravidez o embarazo. Nuestra normativa laboral privada no prevé el preaviso de no renovación o prórroga en la extinción del contrato modal, lo que dificulta identificar los fraudes a la ley, figura legal que si podemos encontrar en la normativa laboral pública DL N°1057 – CAS y su reglamento DS 065-2011–Art.5.2. Por ello, es necesario analizar las bondades del preaviso para con el trabajador con contratos modales y la presencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como entidad fiscalizadora.

Por tal razón, se formula el siguiente problema general: ¿De qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral?

Después de habernos formulado el problema general, pasaremos a enunciar los problemas específicos: i) ¿Cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral? ii) ¿De qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador?

Pasaremos a dar las razones que motivan nuestro trabajo de investigación, a través de las siguientes justificaciones:

Mediante la justificación teórica, se buscó analizar el origen de la problemática que

motiva la extinción del contrato sujeto a modalidad desnaturalizado utilizando la causal vencimiento del plazo y sus consecuencias. Mediante teorías que lo justifiquen se determina de qué forma repercute en la vulneración de derechos laborales.

Por la justificación práctica, se pretende buscar la solución al conflicto que se suscita entre las partes mediante la incorporación de un plazo de preaviso antes del término el contrato modal y de esta forma evitar afectar derechos laborales. Y a la vez, analizar la forma de supervisión de la autoridad administrativa laboral en la extinción contractual con el fin de evitar futuras denuncias, lo que generan carga y costo al órgano jurisdiccional.

Nuestra tesis a través de la justificación metodológica, utilizó un método científico que puso en práctica reglas de investigación, técnicas como: los instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos, con la finalidad de garantizar la objetividad y consistencia de los resultados obtenidos.

Los objetivos planteados, giran en torno a la problemática identificada y con la investigación cualitativa se logra establecer objetivos alcanzables, claros y precisos. Los mismos que direccionan el trabajo a una conclusión y recomendación de aporte para la normativa laboral.

Dicho ello, se plantea el objetivo general para nuestro trabajo de investigación:

- Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

Así tenemos nuestros Objetivos Específicos:

- Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral
- Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador

De acuerdo a nuestros objetivos, se desarrolló nuestro supuesto jurídico general:

- El preaviso del contrato de trabajo modal – D.L N°728 influye de manera positiva en el derecho laboral, al actuar como una medida de protección y

preventiva en el trabajador y empleador. Permite que el trabajador acceda a un trabajo formal, a una remuneración continua y a un adecuado proceso de desvinculación laboral evitando fraudes o simulaciones. Protege la dignidad del trabajador. Y el empleador con la obligatoriedad del preaviso le permitirá tener el reemplazo del puesto y evitar perjuicios en la productividad de la compañía. En la actualidad los empresarios dan el aviso de la resolución contractual en la misma fecha de cese, lo que genera automáticamente desempleo y afecta derechos laborales.

Así mismo desarrollamos nuestros supuestos jurídicos específicos:

- El plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L N°728 repercute de manera adecuada en la estabilidad laboral de salida, porque la deficiencia en la contratación a plazo ha generado inestabilidad en el empleo. Por ese motivo, la antelación del preaviso busca otorgar un plazo razonable al trabajador antes del vencimiento del contrato de trabajo modal, con el que se comunicará la no prórroga o no renovación, todo ello en amparo del principio de la continuidad laboral y al principio de la razonabilidad. El plazo previo respalda a la estabilidad laboral de salida en: identificar a tiempo que la extinción del vínculo laboral sea por una causa justa y no por arbitrariedades, que se respete la esencia del derecho al trabajo a través del acceso a un puesto nuevo. En consecuencia, brinda seguridad económica personal, familiar y social.
- El vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide de forma significativa en la remuneración continua del trabajador, porque el contrato trabajo es a título oneroso y con la extinción unilateral desvirtuada del contrato de trabajo a iniciativa del empleador acarrea el cese de la remuneración continúa afectando su medio de subsistencia y detrimento en su patrimonio. El empleador al no observar el principio de causalidad y en el ejercicio de su facultad de prescindir de los servicios laborales del trabajador sin previo aviso afecta económicamente su liberación y desarrollo familiar. Al haber una ruptura en la remuneración limita las necesidades básicas del trabajador ya que su naturaleza es de carácter alimentario.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para sustentar la problemática se precisa antecedentes nacionales, que a continuación se detalla:

De acuerdo al jurista Mendoza (2016), en su artículo de investigación “Renovación automática de los contratos Administrativos de Servicios – CAS”. Su objetivo fue analizar la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), mediante un enfoque cualitativo y de diseño teoría fundamentada, obtuvo el resultado que la prórroga del contrato administrativo está sujeto a que la entidad comunique con antelación de 05 días la no renovación del contrato, ya que es un contrato temporal sujeto a renovación. Concluyó en que el preaviso es responsabilidad del empleador, y debe comunicarlo antes del vencimiento del plazo y por la inacción se producirá la renovación automática del contrato en las mismas condiciones. En nuestra opinión, al igual que el régimen laboral público los CAS cuentan con el preaviso, esa figura legal también debería proveerse para los contratos de trabajo privado ya que será un beneficio tanto para el empleador y trabajador.

Para Mejía (2018). En su tesis “La Condición Resolutoria como Causa de Extinción del Contrato de Trabajo” (Tesis postgrado), Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima. Su objetivo fue comprender la estructura interna del Art. N°16 del DL N°728 – condición resolutoria como causal de extinción contractual. A través del enfoque cualitativo y método analítico, concluyó que la condición resolutoria es un acto incierto que no depende de una de las partes, más bien requiere la participación de ambos. Los intervinientes actúan en base a la autonomía de la voluntad haciendo valer el derecho a la dignidad y desarrollo de la personalidad. En nuestra opinión, tanto la condición resolutoria y el vencimiento del plazo del contrato se encuentran regulados en la misma causal de extinción, pero la normativa laboral no desarrollo a profundidad los procedimientos o el alcance para su aplicación, dejando a disposición del empleador el modo de emplearlos, por ello ambos tienen un futuro incierto y dependen de los acuerdos que figure en el contrato.

Asimismo, Terreros (2017). En su tesis “Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Período Mayo 2016 - Mayo 2017”. (Tesis pregrado), Universidad Peruana de los Andes, Huancayo: Tuvo como objetivo Determinar si los contratos

celebrados a plazo determinado en la empresa Ransa y Neptunia fueron desnaturalizados. Aplicando la metodología deductiva y los instrumentos de recolección de datos, concluyó que el contrato laboral sujeto a modalidad de los trabajadores de las empresas en cuestión, fueron desnaturalizados al realizar las prórrogas más del tiempo permitido por la normativa y a la vez han vulnerado el derecho a la estabilidad laboral. Acotamos, que en la actualidad los contratos modales se ven desnaturalizados constantemente por la poca capacitación a los empresarios y por la falta de programación de visitas inopinadas por SUNAFIL.

Asimismo, Ccatamayo (2017). En su trabajo de investigación: "El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del Artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral", Pontificia Universidad Católica del Perú. Su objetivo fue analizar la contratación temporal a la luz del derecho a la estabilidad laboral. Concluyó, que los contratos modales deben observar y respetar el principio de causalidad de no hacerlo se desnaturalizaría y pasaría a ser un contrato a plazo indeterminado. La flexibilidad del contrato no debe afectar el derecho a la estabilidad. En nuestra opinión, el derecho a la estabilidad laboral es la fuente o soporte de los demás derechos sociolaborales que se originan del contrato de trabajo.

Para Rivera, (2017) en su tesis: "La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N°5057-2013-AA/TC-caso Huatuco", (tesis pregrado) universidad Ricardo Palma, Lima. Su objetivo fue Determinar si el Tribunal Constitucional, mediante el Precedente Vinculante recaído en el Expediente N°5057-2013-AA/TC, vulnera derechos fundamentales de naturaleza laboral reconocidos en normas vigentes y en la línea jurisprudencial del propio Tribunal, a Través un enfoque cualitativo y diseño de teoría fundamentada, concluyó que el trabajador para lograr la reposición por despido arbitrario tiene que demostrar la desnaturalización del contrato de trabajo y la modalidad que ingreso a plaza. A lo dicho por el autor, en la sentencia analizada afecta el principio de primacía de la realidad y el derecho al trabajo ya que la sentencia en cuestión contraviene a las demás jurisprudencias dictadas por el tribunal constitucional.

Se analiza antecedentes internacionales que apoyen nuestra tesis y sirvan de

soporte a la problemática, dicho ello.

Para Cúc, (2012), en su tesis “la desigualdad en la regulación del preaviso en el derecho laboral Guatemalteco” (tesis pregrado), universidad San Carlos, Guatemala. tuvo como objetivo establecer si existe desigualdad de derechos en la utilización del preaviso, a través de un enfoque cualitativo y método analítico/jurídico, valiéndose de las entrevistas es que obtuvo como resultado de que el 93% de los entrevistados consideran que existe desigualdad de derechos ante el preaviso y que es una figura legal poco utilizada por la falta de fiscalización por la autoridad de trabajo, concluyó que se debería considerar la ampliación del plazo del preaviso y que es utilizado solo en contratos de vigencia indefinida. En nuestra opinión, nosotros con nuestro trabajo buscamos que el preaviso se regule dentro de los contratos modales y en aquellos contratos de vigencia continua más de un año.

Para Martin (2015), en su tesis “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”, (tesis postgrado) universidad de Valencia, España. Su objetivo fue explorar y proponer alternativas al modelo de contratos temporales causales que lo reorienten al respeto de la estabilidad laboral, su investigación tuvo un enfoque cualitativo y diseño descriptivo, aplicó el método analítico y concluyó, que es necesario realizar reformas en los contratos temporales ya que por su uso excesivo perdió su finalidad, se debe buscar la adaptabilidad de los puestos temporales a permanentes y en las empresas el precio final de los contratos tiene un costo económico creciente en relación al tiempo. En nuestra opinión, la globalización trajo cambios laborales a nivel mundial y Perú no estuvo exento, es así que de acuerdo a indicadores del INEI el uso de los contratos modales incrementa cada vez más que los contratos indefinidos, lo que puede traer inestabilidad laboral.

Según los autores Sánchez y Bertani (2013). En su tesis “Extinción del Contrato de Trabajo” (tesis pregrado), Universidad Nacional de Uncuyo, Argentina. Su objetivo fue conocer la problemática e investigar las causas de la extinción contractual, a través de un enfoque cualitativo y diseño descriptivo, llegan al resultado que el tipo de contrato celebrado determinara los conceptos de beneficios sociales que se incluyen dentro de la liquidación; por ello el contrato de trabajo no puede ser disuelto por iniciativa de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, se fijara

indemnización más de la que corresponde al trabajador por su antigüedad. Concluyó, que es imprescindible conocer los distintos tipos de contratos laborales y la causa de resolución ya que eso repercutirá en el cálculo de la liquidación final. Coincidimos con el autor, las penalidades por el incumplimiento del preaviso deben ser incluidos en la liquidación final.

Según Ortega (2018), en su tesis “El Despido Disciplinario” (tesis doctoral), Universidad de Granada, España. Tuvo como objetivo aportar al estudio teórica y práctica jurídica existente respecto a la extinción del contrato de trabajo, aplicando el enfoque cualitativo y un método analítico, su resultado fue que el despido disciplinario es la principal fuente extintiva del contrato de trabajo por ello realizo análisis a las causas justas derivadas de la conducta del empleado, concluyó que cada conducta deben ser analizadas individualmente y el empleador debe cumplir con las formalidades procesales de la extinción disciplinaria; destaca el obligatorio conocimiento del trabajador de la extinción contractual con la finalidad de eliminar las arbitrariedades en despido. En nuestra opinión, también se debe analizar la conducta del empleador e identificar la verdadera razón por el que se extingue el contrato.

Para Almada (2016) en su tesis “La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad” (tesis postgrado), Universitat de Barcelona. Se planteo la problemática de ¿Cómo proteger el derecho de los trabajadores en un contexto en el que el neoliberalismo ambiciona imponer sus postulados?, busca fundamentar la necesidad de protección de los derechos laborales entre ellos el derecho al trabajo bajo el amparo de la constitución y al derecho internacional. La tesis tiene un enfoque cualitativo con metodología analítica y comparativa. Concluyó, que a nivel internacional se están dando cambios en las normativas laborales pasando de la protección del trabajador a la protección de la empresa. Por ello considera que el trabajo digno debe ser considerado como un derecho humano constitucional y poder posibilitar la configuración del principio de prohibición de retroceso social e impulsar acciones en pro del trabajador.

Consideramos como bases teóricas o conceptuales el desarrollo de las categorías y subcategorías a través de distintas fuentes. Por ello señalamos:



Que, la ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el TUO del DL N°728, en adelante solo LPCL. Regula la conducta laboral del empresario y trabajador en el régimen privado. Tiene como objetivo favorecer la transparencia de los trabajadores que se encuentran en actividad, brindar protección a los trabajadores respecto a sus ingresos o beneficios sociales, proteger contra el despido arbitrario, garantizar la contratación conforme a la normativa laboral.

Para definir el contrato de trabajo, el Dr. Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019, p.37), consideran, que “es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra sus servicios personales bajo la dependencia continuada y dirección inmediata a cambio de una retribución”. El mismo autor, resalta que “a diferencia de los contratos civiles, el contrato de trabajo está sujeto principalmente a normas imperativas para compensar la disparidad de fuerza entre el empresario y trabajador, por ello las restricciones son mayores que del Derecho Civil” (2019, p.37). Por otra parte, Díaz y Benavidez (2016), sostienen que el trabajo es una actividad humana esencial dentro de la vida económica y social del trabajador. Asimismo, especifican características del trabajo humano: naturaleza social, es digno, es libre, división del trabajo y requiere de protección laboral del Estado. A lo dicho por los autores, mediante el contrato de trabajo, el empleador posee la facultad de dirección, supervisión y sancionar la conducta o trabajo realizado por el subordinado dentro de los límites de la ley, entonces el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral y el Estado tiene el deber de tutelar el trabajo digno.

Para Quispe (2018), el contrato laboral cuenta con tres elementos esenciales que permiten presumir la existencia de la relación laboral, entre ellos tenemos:

- Personalísimo: La actividad de prestación de servicios es por una persona natural y el servicio será ejecutado por quien firmó el contrato y no puede ser delegado a un tercero.
- Subordinación: vínculo del que nace obligaciones y derechos. Permite al empleador dictar lineamientos, crear o modificar el reglamento e instrucciones dentro de los límites de la ley con el objeto de lograr la disciplina laboral.
- Remuneración, es el pago pecuniario o en especie de libre disposición para el trabajador por los servicios prestados y se encuentra a cargo del empleador.

El no fijar la cuantía no invalida el contrato.

De acuerdo al MINTRA a través del Compendio laboral (2018) la LCPL regula dos tipos de contratos laborales: el contrato indeterminado, donde la asistencia remunerada y subordinada supone la existencia de un contrato a plazo indeterminado, es decir Ferro (2019), explica la prolongación del plazo del contrato de trabajo se encuentra vinculado con la actividad permanente que desarrolla la empresa, este hecho jurídico suele conceptuarse como estabilidad laboral. Además, para Villavicencio (2008) la estabilidad laboral no solo abarca la finalización justificada de la relación contractual sino también a la conexión que debe existir entre el carácter de las funciones a realizar (permanentes o temporales). Y el segundo contrato de trabajo sujeto a modalidad o determinado, Arce (2006), explica que “operan en actividades temporales o en las necesidades transitorias de la empresa” (p.8). Además, la Corte Suprema a través de la casación laboral (2012) señala, que “es una excepción a la norma general, que se justifica por su causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual” (Nº1806).

En la normativa laboral se configura tres tipos de contratos sujetos a modalidad, pasamos a explicar cada uno:

Los contratos de naturaleza accidental, que a su vez se subdividen en tres sub grupos, De las Casas (2011), explica que a) El contrato ocasional, tiene la finalidad de atender necesidades transitorias que habitualmente no son atendidas por la empresa. Para ello requiere la contratación de personal exclusivo para dicha producción o servicio y el plazo máximo es de 06 meses al año. b) El contrato de suplencia, consiste en sustituir temporalmente a un trabajador estable cuya relación laboral se encuentre suspendida (por vacaciones, incapacidad temporal) o esté realizando otras funciones en la misma empresa. El plazo máximo varía según las circunstancias. c) El contrato de emergencia, se suscribe para cubrir necesidades productivas de eventos fortuitos o fuerza mayor (inundaciones o incendios), el plazo del contrato será de acuerdo a la duración de la emergencia.

Asimismo, como segunda modalidad tenemos los contratos de obra o servicio,

Quispe (2018) explica que consisten en: a) El contrato para obra determinada o servicio específico, su objeto se encuentra establecido y la duración determinada. Está sujeto a la conclusión del mismo ya sea de forma parcial o total. b) El contrato intermitente, la finalidad es cubrir la necesidad permanente pero discontinuos de la empresa y la duración dependerá de la actividad. c) El contrato de temporada, su objetivo es atender requerimientos del giro de la compañía que son necesarias en determinadas épocas del año, y están sujetos a repetir en períodos equivalentes.

Y finalmente encontramos los contratos de naturaleza temporal, Pasco (2012), explica cada subgrupo: a) los contratos temporales por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, corresponde “al inicio de una actividad productiva, apertura de nuevos establecimientos [...] o incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa” (p. 503). Entonces, los contratados celebrados bajo esta modalidad son por el intervalo máximo de 03 años. b) Los contratos temporales por reconversión empresarial, cuando por la actividad se realiza la “sustitución, modificación o ampliación de las actividades desarrolladas y toda variación tecnológica (maquinarias, instalaciones y medios de producción)” (p. 503). La duración máxima será de dos años. c) El contrato temporal por necesidades del mercado, el autor explica, que opera cuando se incrementa la actividad de la empresa por demanda del mercado y no puede ser atendida por el personal permanente. A lo expuesto, Arce (2006) acota que este contrato temporal por necesidad de mercado “estaría prohibido para las empresas que inician sus actividades” (p.17). El plazo máximo es de 05 años.

Por lo expuesto, se concluye que los contratos laborales permiten la existencia y protección de derechos básicos del subordinado durante la vigencia del contrato, por ello deben cumplir con las formalidades y realizarse por escrito; posteriormente será verificado la causa y el plazo. La ley permite celebrar diferentes modalidades en un trabajador, siempre que las circunstancias que motivaron la contratación guarden conexión con el contrato modal que suscribieron. Importante resaltar que el engaño o inobservancia de la ley nulifica el plazo, pero no invalida el contrato.

El uso excesivo de los contratos modales ha generado ciertos efectos negativos en los derechos laborales, por ello Pasco (2012), sostiene que esta modalidad ha generado divergencia entre el contrato y la realidad por su empleo impropio; estos

acontecimientos desnaturalizan el contrato. También explica, que la finalidad del contrato temporal es promover el empleo o ser el instrumento que permita adaptar a los trabajadores a la necesidad del mercado; y al ser flexible ha originado dos efectos negativos en el derecho del trabajador: a) en el empleo, que no genera nuevos puestos de trabajo, estimula la reducción de trabajadores permanentes y aumenta los temporales, en consecuencia, ha ocasionado alto índice de rotación en el mismo puesto de trabajo. Y b) en la remuneración, ha originado la disminución en los niveles de sueldo que adquieren los trabajadores de acuerdo al tipo de contrato celebrado. Siendo así, consideran las características personales del trabajador y la condición de la empresa en relación a su régimen económico.

La corte suprema se ha manifestado a través de la casación laboral (Nº20602, 2016), sobre la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, ocurre cuando “la causal invocada en el contrato no podrá ser considerado una forma válida de contratación, por cuanto su causa ha sido descrita en forma genérica, inespecífica y que no expresa las necesidades de la contratación”. De acuerdo a la casación, el empleador demandado no ha cumplido con facilitar los medios probatorios que permitan fijar la causa objetiva de la contratación, lo que permite estar ante una presunta actividad temporal. Por ello, se concluye que el contrato modal se transforme en plazo indefinido desde la fecha de inicio del vínculo laboral.

Asimismo, veremos las modalidades para extinguir un contrato laboral. De acuerdo a Ynga (2017), las causales son: por fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, la renuncia o retiro voluntario por parte del trabajador; la terminación de la obra o servicio objeto del contrato, el cumplimiento de la condición resolutoria dentro del contrato laboral y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; el mutuo acuerdo entre trabajador y empleador, la invalidez absoluta permanente del trabajador, la jubilación del trabajador o pacto en contrario, el despido por causa objetiva la terminación de la relación laboral por causa objetiva.

A través de la casación laboral (Nº7164, 2015) se explica que, cuando a iniciativa y voluntad del trabajador decide extinguir el vínculo laboral, debe efectuar el requisito predicho del art. 18º LPCL, donde señala que debe notificar su voluntad por escrito con antelación de treinta días, el empresario puede dispensar del plazo

a su propia voluntad o a petición del subalterno. De lo enunciado, el empleador tiene plazo de tres días de recibida el escrito para aceptar o rechazar la renuncia. Entonces se puede decir que el tratamiento legal para la extinción contractual unilateral, no tiene las mismas condiciones para el trabajador y empleador, ya que el empleador tiene el plazo de comunicar la resolución hasta el último día del término del contrato.

Para Sevgi (2012), los contratos con vencimiento del plazo, solo pueden celebrarse en circunstancias excepcionales y bajo ciertas condiciones. Por ello es importante enfatizar que el fundamento de vencimiento del plazo no es suficiente para extinguir el contrato, ya que la causa del término contractual está supeditada a la prueba fehacientemente, de lo contrario el empleador estaría obligado a reponer en el puesto de trabajo o a la reposición con indemnización. Por ello, ante la legalidad de la extinción contractual unilateral sin previo comunicado y al uso indebido del derecho por parte del empleador existe el principio constitucional de Interdicción de Arbitrariedad, que la Corte Superior a través de la sentencia laboral (EXP. N°07585-2018-0-1801-JR-LA-84), advierte que permite el “reconocimiento de la presencia de arbitrariedad, a través de la actuación que rebasa la razonabilidad dentro del ejercicio, pues la misma podrá limitar la forma de aplicación del derecho o la actuación de las partes en beneficio de sus propias arbitrariedades”.

En ese sentido, Diaz (2017), define el preaviso como la voluntad de una de las partes para disolver o informar la no prórroga del contrato, debe materializarse mediante un escrito; para su validez es necesario notificar a la otra parte antes del término de la vigencia del contrato con la finalidad de atenuar los perjuicios de la resolución abrupta. También agrega que, en este escrito se debe explicar las razones que motivan el cese laboral y la fecha del término del vínculo. En nuestra opinión, los contratos modales requieren de preaviso para imposibilitar su uso para el fraude y brindar seguridad al trabajador. Tenemos que recalcar que el espíritu del contrato de trabajo es proteger al trabajador y no el aumento del capitalismo. Se tiene que poner en práctica el Principio Protector.

Por otra parte, Cuc (2012), explica que el sujeto que es parte de un contrato laboral tiene el derecho de poder rescindir, pero resalta que de todo derecho emerge una obligación; entonces del derecho de finiquitar el contrato, está la obligación de

comunicar con anticipación el ejercicio, con el propósito de no desligar el vínculo contractual repentinamente para la otra parte. De acuerdo al Autor, el preaviso cuenta con características como: declaración de voluntad, decisión unilateral, aviso anticipado, suspensivo, garantía y derecho de ambas partes. Coincidimos con el autor y acotamos que mediante la regulación del preaviso se preverán futuros conflictos litigiosos como el despido arbitrario o desnaturalización del contrato, causados por la resolución unilateral. Así mismo, la Autora Cárdenas (2017), en su tesis recomienda la regulación del preaviso para los contratos modales.

El Dr. Arce (2021), sostiene que por lo general los contratos a plazo se usan más para el fraude o para recortar la antigüedad del trabajador. El empleo indiscriminado del contrato vulnera derechos de los trabajadores y se desvía de su finalidad, por ello la ley dispone de varios requisitos y el preaviso es un requisito más que se debe cumplir. En tal razón, La finalidad del preaviso es recordar al trabajador o preavisar la extinción del contrato de trabajo para que esté sobre avisado de lo que va a pasar y la consecuencia de que el empleador no avise o no curse el preaviso, será que el contrato se transforme en un contrato de tiempo indeterminado. En nuestra opinión, los contratos modales requieren reformas y uno de ellos es la inclusión del preaviso como un comienzo de empezar a poner más requisitos para este tipo de contratos.

El régimen laboral contractual de Argentina, España y Reino Unido regulan la obligatoriedad de preavisar tanto para el empleador y trabajador en contratos temporales e indeterminados, el plazo varía por el tipo de contrato. Todo ello, en cumplimiento de la OIT - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo N°158 Artículo 11 - El plazo del Preaviso. Asimismo, según Diaz y Benavides (2016), es necesario considerar fuentes internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos - Artículo 7 e inc. 1 del artículo 23, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos - artículo 6. Que estipulan como finalidad del derecho laboral, la igualdad ante la ley sin distinción y la tutela efectiva de los derechos sociolaborales, protección contra el desempleo, trabajo digno y con observancia a las normativas laborales. Ver Anexo N°5

Asimismo, definiremos el derecho laboral, para Montoya (2019), es la rama necesaria a fin de equilibrar la relación de subordinación y dependencia del trabajador frente al empleador, y de esa forma restablecer la desigualdad

contractual derivado del desnivel económico entre los intervinientes, por medio de la regulación de garantías mínimas en provecho del subordinado.

Nuestra Constitución Política en el artículo N°23 señala “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Para Almada, (2018), se vulnera la dignidad de la persona cuando no se reconoce el trabajo digno y sus derechos laborales. En vulneración se refiere a tres clases de obligación impuesto al Estado: respetar, garantizar y satisfacer los derechos sociales. Ahora, Entonces de acuerdo a las fuentes formales, al finalizar la relación contractual unilateral sin la previa antelación al trabajador se le estaría afectando derechos. Entre ellos tenemos:

Que Rivera (2017), explica el derecho a la libertad de trabajo “es un derecho constitucional, donde el estado tiene que tener una participación directa” (2017, p. 71). Esto quiere decir que el individuo decide el empleo a ejercer y el gobierno mediante políticas laborales debe brindar las garantías de protección.

El mismo autor, explica el derecho a la remuneración, que es la compensación por el trabajo delegado y que se realiza a disposición de la equidad entre las partes, como un derecho del subalterno y una obligación del empleador. Por otro lado, Burgos y Castro (2018), precisan características de la remuneración como: incremento patrimonial, contraprestativo, libre disposición, irrenunciable, inembargable, intangible y alimentario. Esta última característica explica Rivera (2007), que es parte de las necesidades básicas del trabajador y está directamente relacionada a la remuneración, también resalta otras necesidades como vivienda, educación, salud y transporte. Entonces, la satisfacción de estas necesidades tiene como finalidad garantizar al trabajador y a sus familiares una vida digna y para ello requieren mantener la continuidad de la remuneración.

Respecto al derecho a la estabilidad laboral, Huanayque (2017) expone que, se debe instaurarse remedios eficaces que impidan o invaliden el despido sin causa justa, de no ser así, la estabilidad laboral sería solo un principio o una expresión general sin argumento, antes que un derecho del trabajador. Entonces, mediante la estabilidad laboral el trabajador adquiere distintos derechos. Ver Anexo N°05.

Desarrollamos los principios laborales, fuentes del preaviso y de la causal de

vencimiento del plazo del contrato de trabajo:

a). El principio de primacía de la realidad, para Ferro consiste en la “Prevalencia de los hechos sobre las formas y documentos que se hayan celebrado” (2019, p. 20). Entonces a lo dicho por el autor, cuando exista conflicto o discrepancia entre la formalidad y lo que sucede en la práctica o realidad, se primara los hechos que acontecen en la actividad laboral. b) el principio protector, para Díaz y Benavides (2016) su objetivo es “establecer una protección preferente al trabajador para compensar su desigualdad como sujeto débil de la relación laboral, desigualdad económica y limitaciones provenientes del vacío de la ley”, tiene el propósito de igualdad y de carácter tuitivo. De lo expuesto, el principio busca que el trabajador tenga la oportunidad de acceder a un empleo y que no ser excluido intempestivamente. c) El principio de continuidad o estabilidad laboral, de acuerdo Toyama et ál. (2010), consiste en proteger el contrato y que alcance su permanencia en el tiempo, ya que el contrato por su carácter de tracto sucesivo afronta constantes sucesos en relación a su extinción o modificación.

De acuerdo al MINTRA, mediante Ley N°29981 fue aprobado la SUNAFIL, que es la entidad técnica publica adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. SUNAFIL tiene como misión fomentar, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral. Su finalidad comprende en resolver conflictos laborales que se suscitan del contrato de trabajo a través de las inspecciones, brindar las garantías y respaldar los derechos laborales de los trabajadores. La SUNAFIL puede proponer modificaciones en material laboral, por ello pueden sugerir la inclusión del preaviso en la normativa laboral y realizar programas de inspecciones, ya que por el momento se inician en atención a las denuncias.



### III. METODOLOGÍA

## Metodología

Nuestra tesis tiene un enfoque cualitativo y para ello se utilizó “la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 7), el investigador con los datos que obtuvo puede describir con claridad las teorías de la problemática. Por ello, se continuo con la metodología de investigación a través de una “serie de operaciones y reglas prefijadas de antemano para alcanzar el resultado propuesto, [...] en el orden de las observaciones, experimentaciones, experiencia y razonamientos y la esfera de los objetos a los cuales se aplica” (Baena, 2017, p. 67).

### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación es aplicada, para Calduch (2014) “se orienta a la aplicación de conocimiento teórico para la solución de problemas [...] su viabilidad depende de la existencia de un conocimiento científico previo, [...] y la validez de la eficacia en la resolución del problema”. Esta tipología permite ampliar los conocimientos a través del enfoque cualitativo.

El diseño de investigación que se aplicó es la teoría fundamentada, para Rojas (como se cita en Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 60), consiste en “exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las investigaciones previas y los antecedentes en general que se consideren válidos para encuadrar el estudio”.

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla N 01: *Categorización*

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías
El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728	Para Diaz (2017), Es la voluntad de una de las partes para disolver o informar la no prórroga del contrato, debe materializarse mediante un escrito; para su validez es necesario notificar a la otra parte antes del vencimiento del plazo del contrato	<ul style="list-style-type: none"><li>• El plazo del preaviso</li><li>• Vencimiento del contrato</li></ul>

Derecho laboral	Para el Dr. Montoya (2019), es una rama necesaria a fin de equilibrar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer la desigualdad contractual derivado del desnivel económico entre los intervinientes, por medio de regulación de garantías mínimas en provecho del subordinado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Remuneración continua</li> </ul>
-----------------	---	--

Fuente: *Elaboración propia.*

### 3.3. Escenario de Estudio

Espacio físico seleccionado que represento a nuestro objeto de estudio. Esta considerado dentro del enfoque cualitativo como un “grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 384). Nuestro trabajo de investigación, tuvo un escenario de fácil acceso a la fuente de información y confiable. Por ello se aplicó en las instalaciones de la SUNAFIL/Lima y en la Organización privada GROUP LION EIRL.

### 3.4. Participantes

Los sujetos son los participantes de nuestra investigación, por eso el “sujeto se convierte en un “saber matematizado”, que se apoyará en descartes que en última instancia ubicará la investigación en el objeto que responda al ejercicio de la razón” (Furmero, Guerrero, y Quintana, 2014, p. 22). De acuerdo a los autores, con las opiniones científicas de los sujetos, permitió recolectar información de aporte a la problemática.

La conformación de participantes especialistas en materia laboral quedo determinado de la siguiente manera:

**Tabla N 02:** *Participantes*

N°	Sujeto	Sexo	Cargo	Entidad donde
----	--------	------	-------	---------------

				<b>labora</b>
01	Luis J. Baldeón Bedón	Masculino	Asistente de Vocal	Corte Superior de Justicia de Lima
02	José Luis Jara Bautista	Masculino	Abogado	Municipalidad de Huaral
03	Jorge Luis Mayor Sánchez	Masculino	Abogado	Iustitia Legalis Sac
04	José Michael Mato Pérez	Masculino	Abogado	SUNAFIL - Lima
05	Ricardo Corrales Melgarejo	Masculino	Juez Superior	Corte Superior de Justicia de Junín
06	Gerson Merma Abad	Masculino	Abogado	Derecho Social EIRL
07	Fabiola Rueda Injo	Femenino	Inspector	SUNAFIL - Lima

Fuente: *Elaboración propia.*

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la recolección y análisis de datos cualitativo, para Hernández y Mendoza (2018), consiste en estructurar los datos recogidos, realizar la transcripción para cuando resulte sustancial y sean codificados. Las codificaciones tienen dos niveles: del primero se originan unidades de conceptos y categorías, y del segundo sobresalen temas o categorías más comunes y se establece la categoría esencial. En base a estas actuaciones de codificación se fija relación entre significados y al final se produce una teoría enraizada en la información recopilados. Para los autores, la recolección y análisis de datos se puede realizar a través de los instrumentos de entrevista y análisis documental.

#### **Entrevista:**

El instrumento que se utilizó para recabar información fueron las entrevistas. Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), la entrevista es el instrumento para recolectar información cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede mirar o es difícil hacerlo por ética o complejidad.

Los autores Hernández y Mendoza (2018), dividen la entrevista en estructuradas, semiestructuras y no estructuradas o abiertas. El primero consiste en, que el encuestador realiza su trabajo utilizando una guía de preguntas preparadas y se sujeta únicamente a esta, la guía prescribe que preguntas se realizaran y en qué orden. La entrevista semiestructurada se asienta en una guía de asuntos o preguntas y el encuestador cuenta con la libertad de insertar preguntas adicionales para delimitar conceptos u alcanzar mayor información. La entrevista abierta se sustenta en una guía general de contenido y el encuestador cuenta con toda la flexibilidad para manejarla.

### **Análisis Documental:**

Son fuentes cualitativas importantes para la recolección de información. Con la técnica de recolección de datos se obtuvo conceptos o temas de fuentes como documentos, registros, libros, legislación, resoluciones judiciales y artefactos. Es muy importante verificar que el material tenga origen auténtico, se encuentre en buen estado y actualizado. Para los autores Hernández y Mendoza, la recolección de artefactos o fuentes implica en “entender el contexto social e histórico en que se fabricaron, usaron, desecharon y reutilizaron” (2018, p. 463).

### **3.6. Procedimiento**

Para la recolección de información es importante poder precisar, aclarar y entender el problema que se investiga. Se considero las características y aportes de los entrevistados. Tales como:

- Abogados laboristas
- Especialistas técnicos de la SUNAFIL
- El tiempo para estructurar el trabajo
- El consentimiento (Para la realización de la entrevista)

Para la presente tesis se ha elaborado una ficha de preguntas que son claras y directas y están vinculadas a nuestras categorías y sub categorías. La finalidad es que el entrevistado pueda expresar con libertad sus conocimientos acerca del tema.

### **3.7. Rigor científico**

El rigor científico se encuentra relacionada con la calidad de la investigación y que

los datos recopilados provengas de fuentes válidas. Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran que, en la investigación cualitativa aparecieron puntos de vista para procurar establecer un paralelo entre la confiabilidad, validez y objetividad para ello desarrollan la dependencia, credibilidad, transferencia y confirmación, y lo definen de la siguiente manera:

a) Dependencia: es una forma de confiabilidad cualitativa, ya que diferentes investigadores recopilan datos parecidos en el campo y obtienen resultados similares. b) Credibilidad: también considera como máxima validez. Consiste entre la forma en que el participante comprende los conceptos relacionados con el planteamiento y la capacidad del investigador en plasmar las experiencias y opiniones del participante. c) Transferencia: Este criterio no es realizada por el investigador, pero si por el usuario o lector, quien se cuestiona si puede usarse en su contexto. El investigador solo se limita a procurar mostrar su posición sobre dónde y cómo encaja el producto de la investigación o las soluciones en el campo de conocimiento de la problemática analizada. d) Confirmación o conformabilidad: “Implica rastrear los datos en su fuente y la explicitación de la lógica utilizada para interpretarlos” (2014, p. 459). Para evitar la desviación de la problemática es necesario la auditoría, el chequeo con participantes y la reflexión sobre los prejuicios, creencias y concepciones del investigador.

Para establecer rigor científico se apeló a tres asesores especialistas en la materia, quienes han verificado y validado los instrumentos: la guía de entrevista y el análisis documental, se detallan a continuación:

**Tabla 03:** *Validación de Instrumentos*

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b>		
<b>(Guía de Entrevista)</b>		
<b>Datos generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Porcentaje</b>
Mgtr. Luz Margot Díaz Tocas	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	75%
Mgtr. Namuche Cruzado Clara Isabel	Docente asesor de tesis de investigación de la Universidad Cesar Vallejo	75%

Mgtr. Jorge Luis Mayor Sánchez	Abogado Laboralista de la Institución Iustitia Legalis SAC	99%
<b>PROMEDIO</b>	<b>83%</b>	

Fuente: *Elaboración propia.*

### 3.8. Método de análisis de información

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que el análisis de información radica en que recabamos datos no jerarquizados, a los cuales nosotros realizamos la estructura. Los datos recopilados son muy diversos, pero sustancialmente consiste en que el investigador observe y los participantes narran. De acuerdo a los autores, los datos que se van obteniendo están siendo analizados a la vez y son discriminados aquellos de menor relevancia.

Para la presente investigación, se ha considerado como instrumentos de recolección las entrevistas a los especialistas técnicos laboristas de la SUNAFIL, Poder Judicial y abogados laboristas. Las posiciones de cada uno de los entrevistado fueron analizadas de acuerdo al enfoque cualitativo. De la misma forma se analizó la Ley Productividad y competitividad laboral, casaciones, doctrinas y jurisprudencia, utilizados en el presente trabajo.

Para la validación de los supuestos jurídicos se han aplicado métodos como: analítico (permite explicar el objeto de estudio y plantear nuevas teorías), comparativo (permite comparar los resultados de las distintas fuentes), y sintético (es la síntesis de la investigación realizada a través del razonamiento y análisis).

### 3.9. Aspectos éticos

En nuestra tesis, ponemos en relieve que en todo momento se ha verificado la confiabilidad de los datos, disposiciones legales, éticas y morales; ya que son esenciales para en el desarrollo del presente trabajo. La finalidad de la investigación fue informar todo lo relacionado al objeto de estudio y los datos que se obtuvieron de las personas entrevistadas fueron con su previo consentimiento a fin de no perjudicar a los participantes o terceros. Por otro lado, las fuentes empleadas en la presente investigación, fueron debidamente citados de acuerdo a la normativa APA, prevaleciendo los derechos del autor.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN



El desarrollo de los resultados deviene de las entrevistas con los especialistas. Por ello, partimos de que cada objetivo cuenta con tres preguntas y sus respuestas fueron plasmados en el instrumento de la guía de entrevista. Pasamos a detallar:

Objetivo General: Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L N°728 influye en el derecho laboral.

En su opinión ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?

Al respecto la Dra. Rueda (2020), menciona que: en tanto se respete el principio de causalidad y las formalidades exigidas por ley no existiría una afectación de derechos laborales; el plazo de pre aviso, serviría para que el trabajador pueda prever la situación en la que se encontrará ante una eventual no renovación de su contrato de trabajo.

Jara (2020), manifiesta que: en la actualidad con la incertidumbre del futuro del contrato de trabajo, se afecta la dignidad del trabajador, el desempeño durante la vigencia del trabajo y su futuro en la empresa por bajo rendimiento o desempeño deficiente.

En la opinión de Baldeón (2020), menciona que: en la actualidad la afectación se da en la defensa del trabajador y a su dignidad. Además, en referencia a la regulación del preaviso, el entrevistado señaló que la pregunta tiene dos vertientes. La primera es, que sí existe la necesidad de regular el preaviso porque se evitaría que el empleador utilice una aparente causa objetiva de vencimiento del contrato. La regulación del preaviso permite al trabajador evaluar la causa objetiva del contrato modal antes de la extinción, identificar el tipo de contrato y evaluar qué medidas se van a optar si se estaría presente ante alguna irregularidad. Y la segunda, es que se puede utilizar otras herramientas que permita analizar un despido que no sea el incausado, tal como el principio de interdicción de la arbitrariedad. Con el fin de omitir cierta conducta permitida por ley pero que a la vez resulta perjudicial.

Asimismo, el Dr. Mayor (2020), considera que: sí, porque si estuviera consignado en alguna modificación del artículo reformado, y el empleador no cumple con ese plazo se estaría afectando los contratos modales. Además, si no cumple con ese

plazo del preaviso en comunicar al trabajador que su contrato no tendrá renovación, que tome sus precauciones y que realice la entrega del cargo; entonces si no se cumple se estaría afectando la dignidad del trabajador.

Para el Dr. Matos (2021), menciona que: la contratación temporal no va acorde al principio de la continuidad porque se realizan actividades permanentes, por ende, se desvirtúa la actividad permanente ya que se le da un revestimiento temporal afectando los derechos del trabajador y su estabilidad económica.

Para el Dr. Corrales (2021), considera que: la afectación se da a la dignidad de la persona porque está en una situación de gran inestabilidad de mucha preocupación personal, ya que el trabajador se encuentra en una situación de incertidumbre, con la promesa de que le van a renovar y de un momento a otro no le renuevan quedando en el desempleo.

Por otra parte, el Dr. Merma (2021), sostiene que: No, así este regulado el preaviso igual se afecta los derechos laborales. En la actualidad las distintas modalidades de contratación temporal afectan al trabajador. El preaviso no evita la extinción del vínculo. Pero bajo una promesa de seguir renovando y de forma intempestiva se extingue el vínculo, bajo esa condición si sería necesario el preaviso de no renovación.

¿Cree Ud. que la falta de notificación del preaviso de no prorroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?

Al respecto la Dra. Rueda (2020), manifestó que: en la renuncia el trabajador busca dar fin a la relación laboral en una fecha que el empleador no tenía previsto y, por tanto, es consecuente que se solicite una comunicación formal con el debido plazo de anticipación.

Jara (2020), indica que: Si, porque al trabajador le requieren que presente con 30 días de anticipación la carta de renuncia, Por qué el empleador no tiene esa obligación de comunicar con anticipación para que el trabajador busque un nuevo trabajo o pueda prevenir futuras contingencias. Aquí se pone en manifiesto la desigualdad entre las partes.

Asimismo, el Dr. Baldeón (2020), sostuvo que: Si, ya que el empleador a través de la facultad de la libertad de poder contratar, hace uso abusivo de la cláusula vencimiento del plazo del contrato. El empleador utiliza su posición de ventaja para buscar el reemplazo. Entonces si hay desigualdad entre las partes. El trabajador tiene que cumplir con presentar el aviso de renuncia para extinguir la relación laboral bajo la condición de que el empleador acepte o lo rechace.

Del mismo modo el Dr. Mayor (2020), opino que: Si, es cierto se le pone una carga al trabajador con la obligatoriedad de la carta de renuncia, ejemplo, aquel trabajador que tiene una oferta laboral aceptada y que requieren su presencia, pero no puede desvincularse porque está obligado a presentar la carta renuncia con 30 días y el empleador tiene la facultad de prescindir de esos 30 días. Entonces hay desigualdad entre las partes. Del mismo modo, así como el empresario le dio empleo al trabajador debería tener esa delicadeza de cumplir con el plazo de avisar sobre la extinción del contrato.

Para el Dr. Matos (2021), sostiene que: No habría tanto una desigualdad, la carta de renuncia es un acto de voluntad ejercida por el trabajador dentro de la relación de trabajo. El preaviso de no renovación se tiene que aplicar para actividades permanentes que por la legislación se vuelven temporales.

Para el Dr. Corrales (2021), sostuvo que: Básicamente el tema no va tanto por la desigualdad contractual, sino por la dignidad de la persona del trabajador, considerando que el trabajador percibe una remuneración diaria que tiene carácter alimentario, si bien es cierto en el Perú es algo lícito y esperado por el trabajador, pero no pocas veces el trabajador tiene como expectativa su renovación entonces resulta lo justo, lo equitativo y lo razonable cursar el preaviso, porque en todas las regulaciones y decisiones de las acciones del personal con relación a la afectación de los derechos de los trabajadores tiene que haber una observancia al principio de razonabilidad.

Asimismo, el Dr. Merma (2021), indicó que: La desigualdad contractual existe ya en el derecho de trabajo ya que el empleador tiene los medios de producción, tiene el poder económico, el staff de abogados y el trabajador lo único que tiene es su fuerza de trabajo.

En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?

Para la Dra. Rueda (2020), el beneficio es la comunicación que el empleador realizara al trabajador indicándole que la relación laboral quedará extinta en la fecha señalada en el contrato de trabajo, puesto que no se realizará una renovación al mismo.

Según el Dr. Jara (2020), el beneficio radica en el plazo razonable mediante el cual comunica el empleador o trabajador la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo. El complemento del preaviso, es la incorporación de facilidades de búsqueda de un nuevo empleo.

Baldeón (2020), indicó que es: el beneficio para el trabajador, es que el empleador estará obligado a que la no renovación sea comunicada a través de una carta notarial, correo electrónico o cualquier otro medio idóneo. Lo más razonable sería mediante carta notarial.

El Dr. Mayor (2020), nos señaló que: el beneficio del preaviso es que otorgará un plazo razonable, mediante el cual se le recuerda al trabajador el cumplimiento del plazo fijado inicialmente al momento de suscribir el contrato de trabajo y a la vez se le informa que el contrato a plazo fijo no tendrá renovación. De manera que se cumpla el último día de vigencia de la relación laboral y luego proceder a la desvinculación.

Para el Dr. Matos (2021), indicó que: Al trabajador le permite tener la certeza de su situación laboral, ver otras ofertas de empleo o programar sus obligaciones económicas que había adquirido. En el caso del empleador, se estaría adecuando a la ley laboral y evitaría penalidades previstas por parte de la autoridad de trabajo.

El Dr. Corrales (2021), sostuvo que: No habría otro mecanismo, el único mecanismo por el cual el trabajador se entere que no se la va a renovar el contrato es mediante el preaviso entonces resulta adecuado al cuidado de la dignidad del trabajador.

Asimismo, el Dr. Merma (2021) señaló que: El beneficio sería que el trabajador estará alerta de que su contrato ya no será prorrogado y que adquiera la estabilidad

laboral.

Objetivo Específico 1: Establecer como el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal en el D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral.

¿En su opinión qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?

Al respecto la Dra. Rueda (2020), indico que: de existir un preaviso, el trabajador podría prever las contingencias económicas que sufrirá ante la pérdida de empleo por una eventual no renovación de su contrato de trabajo; conocer la posible causa de desnaturalización en su contrato, analizar desde antes de la desvinculación la vía idónea para exigir el reconocimiento de una relación laboral de naturaleza indeterminada.

Manifiesta el Dr. Jara (2020), que: al trabajador le brinda la oportunidad para que busque otro empleo, mejorar el desempeño laboral; y en el empleador tener la correcta transferencia del puesto, identificar al trabajador que cumpla con el perfil requerido y evitar perjuicios en la productividad de la empresa.

Baldeón (2020), manifiesta que: el empleador se obliga a pensar dos veces, analizar las futuras consecuencias y contingencia del proceso de reposición, tener los medios probatorios idóneos para poder evaluar las futuras contingencias. Y al trabajador le anticipa a querer cuestionar o tener mayor tiempo posible para accionar a nivel jurisdiccional la causa del contrato y el real motivo de la desvinculación que puede ser incausado, fraudulento o nulo. Cuando es despedido el trabajador tiene dos opciones para pretender la indemnización o reposición.

El Dr. Mayor (2020), sostuvo que: le permitiría al trabajador tomar las previsiones, ser más diligente y así no tendrá esa presión financiera, económica o adeudarse pensando que el trabajo es eterno. Le permitirá ser cauteloso en sus obligaciones cómo deudas con los bancos y planificar adecuadamente sus ingresos de acuerdo a su capacidad.

El Dr. Matos (2021), señaló que: Al trabajador que tenga conocimiento de la no prórroga y al empleador que se manifieste o deje de manera expresa su voluntad de no renovar. Porque la extinción del contrato de trabajo temporal ya está clara.

El Dr. Corrales (2021), sostuvo que: Se piensa que el trabajador va a decaer en su actividad laboral ya no va hacer los esfuerzos para cumplir sus obligaciones. El trabajador tiene valores y principios personales que hace que cumpla con sus obligaciones, en todo caso ahí está las facultades disciplinarias del empleador en caso de que el trabajador comienza a bajar su actividad productiva a nivel de los rendimientos esperados. Y en el empleador, es que queda bien con el trabajador, cumple con los principios laborales de cuidar la dignidad.

Para el Dr. Merma (2021), opinó que: Al trabajador lo tendría al tanto de su contrato, que ya no será renovado, facilitara la búsqueda de otro empleo con el fin de evitar el desamparo de él y su familia. En el empleador causaría la obligación de comunicar y evitar futuros problemas legales.

¿En su opinión qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?

Al respecto Rueda (2020), manifestó que: el preaviso serviría para que el trabajador pueda prever las contingencias ocasionadas ante una no renovación del contrato, sin embargo, la regulación actual no afecta una validez de salida, puesto que en realidad el trabajador conoce que su contrato de trabajo tiene una fecha de fin.

Jara (2020), señaló que: el plazo del preaviso si estuviera regulado y al ser una condición de validez, su cumplimiento sería obligatorio, pero en la actualidad no hay marco legal que obligue hacer eso. Los contratos modales no obligan a una notificación de aviso. Como sugerencia, la regulación e inclusión del preaviso, podría ser junto a las causales de extinción del contrato modal.

Baldeón (2020), nos manifestó que: en el Perú existe la estabilidad laboral relativa. Sólo se puede ser despedido por ley. Si estamos por la incorporación del preaviso, estamos afianzando una debida protección contra el despido porque así estamos garantizando que se evalúe aún más la causa objetiva, aunque a nivel jurisdiccional si se hace, pero lo realizan cuando el trabajador es separado de la empresa o entidad, y con el preaviso se va analizar antes de despedir al trabajador. La estabilidad laboral es la garantía que tiene todo trabajador para poder ejercitar el reconocimiento de los derechos individuales o colectivos dentro de la relación laboral.

Según el Dr. Mayor (2020), Si el plazo estaría regulado, el empleador privado que desea hacer uso de los contratos modales debe cumplir dentro de la vigencia del contrato y antes de su vencimiento, con comunicar de manera escrita al trabajador la renovación del mismo, Sería obligatorio sí estaría regulado en algún artículo de la ley. En la práctica y ya con la reforma de ley vigente, si el empleador no cumple con ese aviso el trabajador puede denunciar como un despido.

El Dr. Matos (2021), opinó que: La relevancia jurídica que guardaría es en el principio de continuidad, este principio tiene como fin que el vínculo laboral del trabajador dure lo más que pueda. Por ello, tiene relevancia en el preaviso de no prórroga. Esta institución del preaviso de no prórroga, viene a paliar lo que legislador ha vulnerado con la flexibilidad de los contratos temporales y su relación con actividades permanentes.

Según el Dr. Corrales (2021), señaló que: El efecto jurídico del preaviso básicamente es una prevención humanitaria que hace el empleador relación al trabajador. Si el preaviso estaría establecido en la ley entonces sería una obligación del empleador porque formaría parte del contrato. Inclusive cabe la indemnización para cubrir esa aflicción que vivió el trabajador

Asimismo, el Dr. Merma (2021), señaló que: Reforzaría la estabilidad laboral. Ya que es la garantía que tiene el trabajador de continuar en el puesto de trabajo. La extinción debe darse por razones objetivas. por ello fortalecería la institución de la estabilidad laboral.

En su experiencia laboral ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?

De acuerdo a la Dra. Rueda (2020), indicó que: el uso indebido deviene, cuando el contrato modal se encuentra desnaturalizado, y el empleador utiliza el vencimiento del contrato para simular una extinción válida del vínculo laboral.

Jara (2020), manifestó que: las empresas no usan correctamente los contratos modales, en la práctica ponen en el encabezado “contrato modal/temporal” “contrato a plazo indeterminado” y los datos de los trabajadores, pero se olvidan lo que la norma exige. El uso abusivo de los contratos modales con vigencia

determinada, está condicionado a que el trabajador no reclame sus derechos.

En la opinión del Dr. Baldeón (2020), indicó que: El vencimiento del plazo del contrato es la causa que más se impugna. Por ello, en los procedimientos jurisdiccionales se analiza el tipo de contrato, la causa objetiva o el objeto del contrato, el objeto o temporalidad de la empresa y las funciones que venía realizando el trabajador.

El Dr. Mayor (2020), manifestó que: el empleador no hace uso indebido de la causal c) – vencimiento del plazo del contrato modal, la extinción del contrato de seda porque ha concluido por el vencimiento del plazo. Durante la vigencia del contrato no se ha limitado el goce de los derechos laborales del trabajador. El contrato tiene un plazo y el plazo se debe cumplir.

Manifestó el Dr. Matos (2021), que: La condición “vencimiento del plazo de los contratos” afecta cuando el mismo empleador incumple estas normas que le han permitido flexibilizar la realidad lo que ocasiona la desnaturalización de los contratos y cuando no van acorde a la realidad debido a que el contrato temporal no está debidamente justificado.

Para el Dr. Corrales (2021), señaló que: Muchos empleadores utilizan el contrato modal para para eludir al derecho de la estabilidad laboral absoluta o el derecho del trabajo, cuando celebran contratos modales desnaturalizados desde el inicio.

Asimismo, el Dr. Merma (2021), sostuvo que: En términos generales el D. Leg. 728 es desregulador no solo el inciso c) del Art. 16. Las 09 modalidades de contratar se han utilizado indebidamente por los empleadores ya que el trabajador al tener cuatro años de servicio y próximos a los cinco años es cesado antes de adquirir la estabilidad laboral con el aval de la legislación.

Objetivo Específico 2: Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal en el D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

En su opinión ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?

Al respecto la Dra. Rueda (2020), manifestó que: se verifica las formalidades



ligadas al contrato, así como, la cláusula que detalle en forma clara y precisa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, con el fin de identificar si existen supuestos de desnaturalización.

El Dr. Jara (2020), nos manifestó que: La SUNAFIL, no cuenta con suficientes inspectores laborales, lo que origina de que un inspector de trabajo fiscalice al empleador o a la entidad, cuando ya el trabajador fue despedido y eso dificulta verificar la legalidad de la extinción contractual. En la actualidad durante la vigencia del contrato, la fiscalización previa es mínima, normalmente actúan a pedido del denunciante.

Baldeón (2020), manifestó que: La Sunafil está limitado en verificar la legalidad de la extinción contractual. La diferencia del procedimiento inspectivo y el procedimiento judicial. Es que el inspectivo se somete a la ley por principio de legalidad. Por ello, es incumplimiento siempre que no se observe la norma, pero para el preaviso no hay norma por lo tanto no es falta administrativa. Actualmente no hay obligación para que el empleador traslade el preaviso al trabajador. El procedimiento inspectivo es un procedimiento administrativo, es un procedimiento de verificación de normas. En nivel jurisdiccional puede ser distinta con interpretaciones constitucionales. La Sunafil sí podría dejar constancia del contrato que no se renovó, con señalar que no se aprecia o no se advierte la causa objetiva.

El Dr. Mayor (2020), manifestó que: en la actualidad la Sunafil no cuenta con la capacidad logística para inspeccionar las empresas privadas o entidades públicas de todo el país, ocasionando que las inspecciones laborales por parte de Sunafil se dilatan por la falta de personal, Por ello, para qué sea efectivo tendría que ampliar la cantidad de inspectores. Otro aspecto deficiente, es cuando realizan sus diligencias, van con un acta en físico dejando una copia al inspeccionado, el cual no es legible y dificulta la lectura al empleador. Tratan de verificar la legalidad del contrato solicitando a la oficina de recursos humanos que les proporcione la copia del contrato y la planilla electrónica donde se verifica el alta y la baja del trabajador, las remuneraciones y el goce de sus beneficios sociales. Sunafil debería realizar las inspecciones sorpresa o socioeducativa.

Matos (2021), señaló que: La SUNAFIL cuando realiza la inspección lo primero que

hace es verificar cuántos trabajadores tienen en planilla y lo contrasta con la inspección in situ. El inspector verifica que el contrato esté debidamente acreditado, que cumpla con la formalidad, la entrega de una copia al trabajador y la temporalidad del contrato.

El Dr. Corrales (2021), sostuvo que: Se verifica a través del Protocolo de Fiscalización del Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad.

Asimismo, el Dr. Merma (2021), consideró que: La ley de inspección del trabajo 28806, en apoyo técnico de la OIT permiten el abuso. La estructura de esta ley no protege a los trabajadores por más que sus disposiciones sean de multas. La misma ley ha reducido las funciones de inspección y el ámbito de aplicación. Existen principios laborales que el fiscalizador no puede aplicar porque la ley lo limita.

En su opinión ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?

La Dra. Rueda (2020), manifestó que: el personal que llevan trabajando años en una empresa y que son desvinculados antes de llegar al plazo máximo del contrato modal su expectativa es de continuidad, por lo que, no existiendo obligación de pre aviso, el trabajador no podría prever que dejará de percibir ingresos en un determinado tiempo, lo que sin duda afectaría su estabilidad económica.

Por otro lado, el Dr. Jara (2020), sostuvo que: la regulación del preaviso no evitaría la afectación del derecho a la remuneración, pero si advertiría al trabajador las variaciones en su ingreso económico. El Trabajador temporal con contrato simulado durante la vigencia del contrato no denuncia a su empleador, ya que tiene un ingreso, cuando lo despiden o no le prorrogan su contrato recién hace la denuncia ya que ve afectado el pago de sus beneficios.

En la posición del Dr. Baldeón (2020), sostuvo que: si afecta la dignidad del trabajador porque si se resuelve un contrato de trabajo sin causa objetiva se constituye el despido incausado y este acto incausado es un hecho vulneratorio de derechos fundamentales. Y los derechos fundamentales se basan en la dignidad. El empleador al hacer uso de los contratos modales no considera el tipo de

contratación o el tipo de actividad, lo que busca es poder beneficiarse y extinguir la relación laboral con total libertad que considere. La afectación de la dignidad del trabajador permite demandar al empleador por lucro cesante, o también para demandar por daños y perjuicios.

El Dr. Mayor (2020) indicó que: El vencimiento del plazo del contrato desvirtuado va incidir en la remuneración del trabajador ya que afecta la continuidad del empleo. En los contratos de duración determinada, las prórrogas al ser potestad de la entidad empleadora es que realizará la renovación por el tiempo que considere necesario prescindir y su extinción debe estar sujeta a causas objetivas.

Nos manifestó el Dr. Matos (2021), que: El contrato que se simula o desnaturaliza de forma unilateral o por acuerdo entre las partes, afecta la indeterminación del contrato. Entonces más que afecte la dignidad o la remuneración qué es la consecuencia cuando se extingue un contrato, la afectación se da a la indeterminación del contrato, al principio de continuidad.

Corrales (2021), sostuvo que: Se afecta el derecho del trabajo, inclusive el hecho que se celebre contratos simulados o fraudulentos con el ánimo de eludir el derecho del trabajo o estabilidad en el empleo, termina afectado al trabajador en su derecho de sindicalización, no hace actividad sindical porque está en una situación de inestabilidad de inseguridad por el contrato a plazo determinado. Entonces es una de las consecuencias de celebrar contratos simulados o fraudulentos con los trabajadores.

Asimismo, el Dr. Merma (2021) consideró que: La afectación se da en la dignidad y remuneración del trabajador cuando el contrato es simulado. El ser despedido sin causa justa vulnera la dignidad del trabajador y la economía de su familia. Incentiva la informalidad ocasionando que la formalidad del mercado de trabajo se reduzca.

En su opinión ¿Cree Ud. qué el empleador para rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?

Al respecto la Dra. Rueda (2020), manifestó que: los empleadores hacen un uso indebido de la suscripción de contratos sujetos a modalidad, por ello, la no renovación debería estar estrechamente vinculado a la desaparición de la causa

objetiva y no a la decisión antojadiza del empleador, en donde difícilmente consideran el desempeño o el periodo que lleve laborando el trabajador.

Jara (2020), sostuvo que: No, ya que el empleador siempre va tender a reducir costos laborales y menos trabajadores estables, lo asimila a que se incremente los costos porque el trabajador estable se va afiliar a un sindicato, exigir su CTS o gratificación, en cambio en el trabajador temporal, sabe el empleador que cuando exija sus derechos laborales puede no prorrogar su contrato. Por ello, en aquellos trabajadores con contratos temporales la rotación es amplia.

En la opinión del Dr. Baldeón (2020), sostuvo que: Tanto el empleador como el juez no toman en cuenta la antigüedad en el puesto del trabajador, en teoría los despidos siempre deben estar sujetos al principio de razonabilidad y proporcionalidad ya que el despido es la última medida sancionatoria es así que también se tiene la sanción de suspensión y amonestación. La sanción debe ser proporcional a la medida, ya que si la causa que lo originó no amerita una medida tan severa se puede usar otras menores, para ello se toma en cuenta la productividad, la antigüedad, los méritos anteriores obtenidos, así como la reincidencia, porque se entiende que si es un trabajador de mucha antigüedad, mucha trayectoria en la empresa y a cometido una falta grave se debe verificar su trayectoria como buen trabajador o como alguien que ha contribuido con el desarrollo de la empresa.

Para Mayor (2020), consideró que: No, el empleador ante la falta disciplinaria por parte del trabajador opta por extinguir el contrato ya sea por la causal vencimiento del plazo o recurre al procedimiento del despido. El empleador no analiza los méritos o productividad del trabajador ante una falta leve o grave, recurre a la desvinculación y a la selección del reemplazo.

Pasamos a desarrollar el análisis documental de expedientes laborales.

El Dr. Matos (2021), señaló que: Sí la contratación se realiza mensual, el preaviso generaría un impacto para que el empleador no contrate por un mes, ya que el preaviso no se ajustaría que se curse de forma mensual, en la práctica se anularía este abuso de ejercicio en la contratación modal. Y si la contratación es superior a tres meses, el rescindir un contrato debería ir de la mano con el preaviso y más con contratos desvirtuados.

Corrales (2021), consideró que: El contrato modal tiene una fecha de inicio y término, debe tener una justificación objetiva, no basta con celebrar solamente el contrato y hacer un documento por escrito sino también que esa contratación tenga una causa objetiva. Hay una relación de causa y efecto y dura lo que dure la fuente.

Por último, el Dr. Merma (2021), sostuvo que: El empleador respecto al tiempo, al identificar que el trabajador ya está alcanzando el período máximo de cinco años procede a no realizar la renovación, concluye del vínculo laboral. En relación al objeto puede identificar el empleador que el contrato se encontraba desnaturalizado entonces recurre a no realizar la renovación o no continuar con el vínculo.

<b>Ficha Técnica</b>	
<b>SETENCIA : EXP N ° 05031-2013-PA/TC LIMA</b>	
<b>ENTIDAD : Tribunal Constitucional</b>	
<b>Tipo</b>	<b>: Sentencia</b>
<b>Recurrente</b>	<b>: Ulda Shulay Llanos Condezo</b>
<b>Fecha de Res.</b>	<b>: 26 de Julio de 2018</b>
<b>Pronunciamiento</b>	<b>: Tribunal Constitucional</b>

Objetivo General: Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

Objetivo Específico 1: Establecer como el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

Objetivo Específico 2: Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

### **Interpretación:**

La presente jurisprudencia confirma los objetivos de nuestra tesis, que la extinción contractual bajo el supuesto vencimiento del plazo del contrato modal, el empleador lo realiza con tal autonomía y sin analizar la afectación de derechos fundamentales, interrumpiendo la estabilidad laboral y los ingresos económicos de la trabajadora en estado de gravidez. La presente jurisprudencia menciona uno de los supuestos de la normativa laboral donde el trabajador debe demostrar la desnaturalización del contrato modal, bajo este requisito el plazo del preaviso permitiría al trabajador

recabar las pruebas necesarias para iniciar acciones judiciales y ejercer su derecho a la defensa manteniendo la relación laboral. Los magistrados concluyeron que el empleador encubrió la relación laboral defraudando la normativa.

<b>Ficha Técnica</b>	
<b>SENTENCIA</b>	<b>: 02336-2016-0-0701-JR-LA-03</b>
<b>ENTIDAD</b>	<b>: Corte Superior De Justicia Del Callao</b>
<b>Tipo</b>	<b>: Sentencia de Vista</b>
<b>Recurrente</b>	<b>: Díaz De La Cruz, Tomás Eduardo</b>
<b>Fecha de Res.</b>	<b>: 15.01.2020</b>
<b>Pronunciamiento</b>	<b>: Sala laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia - Callao</b>

Objetivo General: Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

Objetivo Específico 2: Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

### **Interpretación:**

La presente sentencia confirma nuestros objetivos de investigación, porque el uso indebido del contrato modal afecta la dignidad del trabajador y derechos laborales como la cobertura del seguro social e ingresos económicos para su subsistencia, más aún cuando el subordinado fue lesionado por un evento dañoso dentro de la compañía y el empleador por evadir responsabilidades u obligaciones aparta al trabajador simulando el vencimiento del plazo del contrato modal. La presente sentencia hace mención al VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, donde se acordó que el empleador siempre será responsable por acontecimientos dañosos en la salud del trabajador, mismo que el empresario lo ignora. Por ello, el comunicado del preaviso de no renovación al trabajador es vital para que pueda ejercer su defensa ante alguna transgresión de sus derechos y evitar fraudes.

Pasamos a desarrollar la discusión de los resultados obtenidos de las entrevistas y del análisis documental. Así también, contrastar la práctica con la teoría obtenida del marco teórico y antecedentes.

De acuerdo a nuestro objetivo general el Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral, obtuvimos los resultados que concuerdan con nuestros supuestos, al coincidir que el preaviso es necesario como requisito para los contratos modales y sí influye en los derechos del trabajador. Nuestros entrevistados, consideran que con la ausencia de la figura legal del preaviso existe afectación del derecho a la defensa del trabajador y a su dignidad. Su inclusión como requisito de validez en el contrato modal evitaría que el empleador utilice o extinga el contrato con fraude a la ley justificándose en la causa objetiva vencimiento del plazo con aval de la legislación laboral, asimismo reforzaría la estabilidad laboral. Posturas que al ser comparados con lo encontrado por Mejía (2018) en su tesis titulada “La Condición Resolutoria como Causa de Extinción del Contrato de Trabajo”, quien concluyó que la condición resolutoria debe cumplir con los principios y derechos laborales, además que la previsión en un contrato de trabajo debe cumplir los requisitos estructurales. Por ello, la regulación del preaviso si influye en los derechos laborales como una medida preventiva al fraude de los contratos modales, es así que coincidimos con el autor Montoya (2019), al sostener que la protección del derecho del trabajador se da con la regulación de garantías mínimas en beneficio del trabajador.

Nuestros entrevistados acotan a nuestro objetivo, que la desigualdad existe en el derecho de trabajo, ya que el empleador tiene el poder económico y el trabajador su fuerza de trabajo. Por ello, indican que debe existir igualdad de posiciones respecto al aviso de extinción contractual, porque la normativa actual pone como carga para el trabajador la obligatoriedad de la carta de renuncia y ubicando en una posición de ventaja al empleador. Las acotaciones al ser comparadas con la investigación de Cúc (2012), en su tesis titulada “la desigualdad en la regulación del preaviso en el derecho laboral Guatemalteco”, coincide en que la desigualdad material está presente en la relación laboral y concluye que la obligatoriedad del preaviso debe darse para ambas partes. Resultado que comparamos con la posición de Montoya (2019), quien señala que el principio de igualdad y no discriminación se constituye a partir de la igualdad ante la ley. Estas posiciones encajan con nuestros objetivos.

Asimismo, con nuestro objetivo específico de Establecer como el plazo del preaviso

del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral, se obtuvo resultados favorables de las entrevistas con nuestros participantes; que en conjunto sostienen que el plazo del preaviso si repercute en la estabilidad laboral y en el principio de continuidad, ya que permite al trabajador antes de finiquitar el contrato conocer la real causa de desvinculación, conocer la vía jurisdiccional idónea para exigir el reconocimiento del derecho afectado, búsqueda de otro empleo, obtener los medios probatorios, por otro lado permite al empleador realizar la transferencia del puesto, tener los medios probatorios, analizar la consecuencia y contingencia del proceso de reposición. Es así que, los resultados al ser comparados con lo encontrado por Ccatamayo (2017). En su trabajo de investigación: “El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del Artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” considera, que el principio de continuidad es el complemento del derecho a la estabilidad, por ello no se afectaran en cuanto se cumplan con los requisitos exigibles del contrato modal y durara lo que dura la actividad. De acuerdo a los resultados, la estabilidad laboral es esencial en la relación y la garantía del trabajador para exigir derechos. Además, para Diaz (2017) y Arce (2021), el preaviso tiene la finalidad recordar al trabajador y atenuar los perjuicios en la estabilidad laboral de salida, el cual debe darse mediante un escrito.

Nuestros entrevistados acotan al objetivo, que la simulación de la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo desnaturaliza el contrato que termina afectando la estabilidad laboral, convirtiéndose en una de las causas más impugnadas. Estos resultados al ser comparado con lo encontrado por Terreros (2017) En su tesis “Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Período Mayo 2016 - Mayo 2017”. Quien confirma, que en la práctica se da mal uso de los contratos modales y de la causal de extinción vencimiento del plazo. Los autores De las Casas (2011), Quispe (2018) y Pasco (2012), coinciden que esta modalidad de contratos son una excepción de la normal laboral y que su flexibilidad ha generado efectos negativos por el mismo empleo impropio.

De acuerdo a nuestro segundo objetivo específico de Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la



remuneración continua del trabajador, obtuvimos resultados de nuestros participantes que el vencimiento del contrato de trabajo modal simulado si incide en la remuneración del trabajador. Nuestros expertos señalan que la actividad laboral no está acorde al principio de la primacía de la realidad o al principio de la legalidad, además existe deficiencia en la fiscalización laboral temporal por parte de la SUNAFIL y falta de visitas inopinadas previo al vencimiento del contrato. En consecuencia, sostienen que el preaviso aportaría con advertir al trabajador una futura inestabilidad económica o afectación a su dignidad.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Sánchez y Bertani (2013), En su tesis “Extinción Del Contrato De Trabajo: Sus Causas y Liquidación”, quienes concluyeron que la modalidad de extinción del contrato de trabajo influirá pecuniariamente en la liquidación del trabajador. Por ello, el vencimiento del plazo del contrato debe darse con todas las formalidades. En suma, los hallazgos encontrados dan razón al autor Rivera (2007), quien señala que la remuneración está ligada a las necesidades básicas. Entonces, la extinción del contrato simulado estaría afectando la planificación económica y las necesidades básicas del trabajador.

Nuestros participantes acotan a nuestro segundo objetivo específico, que el empleador y el juez no consideran el tiempo de servicio en la extinción del contrato o para realizar el despido de un trabajador, por ello antes de recurrir a la desvinculación laboral se puede optar por otras medidas sancionatorias. Y estos hallazgos están acorde a nuestros supuestos. Además, Los resultados obtenidos lo comparamos con la investigación de Ortega (2018) tesis titulada “El Despido Disciplinario”, quien sostienen que la desvinculación, debe tener relación con el principio de la razonabilidad que permita evaluar la conducta del trabajador individualmente y que para su legitimidad debe contar con una causal.

## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones son expresadas de manera objetiva, cabe mencionar que son conforme a cada uno de los objetivos trazados, puesto que se tienen las siguientes:

**PRIMERA .** – El preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral, positivamente porque se identificó que los procesos laborales a nivel judicial sobre despidos arbitrarios o desvinculaciones con contratos desnaturalizados van en incremento, por ello los contratos modales han generado inestabilidad laboral. El empleador hace uso de la causal de extinción “vencimiento del plazo”, sin evaluar su validez o garantizar los derechos laborales. Ello genera una aparente extinción contractual legal. En cuanto al preaviso al no estar previsto en mandato legal, dificulta que el trabajador ejerza su derecho a la defensa durante la vigencia del contrato por el temor a ser excluido del vínculo laboral. Por lo tanto, la regulación del preaviso es parte de las garantías mínimas de protección ante una desvinculación imprevista e irregular. Además, constituye un aporte para determinar la carga de la prueba a nivel jurisdiccional y evitar el fraude. Como fuente laboral, tiene al principio de continuidad y al principio de la primacía de la realidad, con ello se busca la continuidad en el empleo y nivelar las posiciones de las partes contratantes.

**SEGUNDA.** - El plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral de manera adecuada porque, el plazo que se otorga mediante el preaviso es necesario en la estabilidad laboral de salida ya que va a permitir identificar la causa real de la desvinculación y el empleador tendrá que valerse de otro mecanismo que no sea la voluntad para poder sustentar la legalidad de la causa objetiva. Entonces, la estabilidad laboral es el pilar para el goce de los derechos.

**TERCERA.** – El vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador significativamente porque al concretarse el vencimiento del contrato de trabajo simulado afecta el empleo y la estabilidad económica del trabajador y la de sus dependientes. Por ello, es imprescindible la participación activa de la autoridad de trabajo y que las visitas inopinadas se realicen antes del vencimiento del contrato con el fin de identificar si el contrato cumple con las formalidades.

## VI. RECOMENDACIONES

De la investigación realizada, pasamos a recomendar lo siguiente:

**PRIMERA.** – Que, el Estado promueva para que la causal de “extinción vencimiento del plazo del contrato modal” se sujete a las reglas de la constitución, la ley laboral, la jurisprudencia que regulan esta figura. Para ello, habrá de interpretarse sistemáticamente la legislación que no protegen el abuso de derecho tales como, la desigualdad contractual de las partes y los derechos que se verán afectados al cumplirse el vencimiento del plazo del contrato modal desvirtuado. Asimismo, para la terminación del contrato a plazo se debe contemplar el Artículo 11 del Convenio 158 de la OIT que desarrolla el preaviso.

**SEGUNDA.** - Que, el legislador analice y desarrolle la regulación del preaviso en el Artículo 18 del TUO del DL N°728 - LPCL, donde señale que el empleador o trabajador que decida extinguir la relación laboral del contrato modal con servicio continuo superior a un año, curse tal aviso otorgando el plazo de treinta días calendarios con la finalidad de evitar perjuicios por la extinción contractual imprevista a la contraparte o el uso arbitrario del artículo 16 inciso C) del mismo cuerpo legal. El párrafo adicional debe considerar: el plazo, en que contrato modal será obligatorio, facilidades para la búsqueda de un nuevo empleo, indemnización por la omisión o insuficiencia de la notificación, obligación de las partes durante la vigencia del plazo del preaviso y la forma de notificación.

**TERCERA.** - Mientras analiza el legislador la inclusión del preaviso en el cuerpo legal D.L. N°728, la SUNAFIL debe considerar en el Protocolo de Inspección el principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad, con la finalidad de limitar el ejercicio de poder y el uso arbitrario del artículo 16 inc. c) vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad. Además, El MTPE en coordinación con la SUNAT, deben incluir en la declaración mensual de la planilla electrónica la situación contractual de cada trabajador y sus respectivas prórrogas ya que es parte del registro de información laboral que se presenta cada mes. En la plataforma del PLAME se especificarán los trabajadores con contrato indefinido, los sujetos a modalidad, a tiempo parcial y los contratos para extranjeros. La digitalización de los contratos de trabajo no genera impuestos y reducirán los costos administrativos.

## REFERENCIAS

- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* [tesis postgrado, Universitat de Barcelona]. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/400085>.
- Arce, E. (2006). *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales. Cuaderno de Trabajo N°1*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
- Arce, E. (2012). *La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma*. Revista de la facultad de Derecho N°68. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2841>
- Arce, S. (27 de Mayo de 2021). Observatorio Abogados de Iberoamérica, clase de: La extinción del contrato de trabajo y el reclamo laboral [archivo de video]. De: <https://classroom.google.com/c/MzQ5MjE0Mzc1MzY0/p/MzQ5Mzg2NDg5Njg0/details>
- Bernhardt, A. et al. (2008). *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*. Recuperado de: <https://www.nelp.org/wpcontent/uploads/2015/03/BrokenLawsReport2009.pdf>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Juristas Editores
- Bogg, A. et al. (2016). *The Contract of employment*. United States of America: Oxford University Press. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=fskwDAAAQBAJ&pg=PA55&lpg=PA55&dq=thesis+resolution+of+employment+contract&source=bl&ots=E\\_r0cWOTIL&sig=ACfU3U2FI0tMFMqfr1o3QmPfS8xQVUB0DA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiNIPufyKXqAhWLY98KHXdXBdEQ6AEwDHoECAgQAQ#v=onepage&q=thesis%20resolution%20of%20employment%20contract&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=fskwDAAAQBAJ&pg=PA55&lpg=PA55&dq=thesis+resolution+of+employment+contract&source=bl&ots=E_r0cWOTIL&sig=ACfU3U2FI0tMFMqfr1o3QmPfS8xQVUB0DA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiNIPufyKXqAhWLY98KHXdXBdEQ6AEwDHoECAgQAQ#v=onepage&q=thesis%20resolution%20of%20employment%20contract&f=false)
- Burgos, A. y Castro, L. (2018). *La Naturaleza Jurídica de las Remuneraciones Devengadas en el Sistema Jurídico Laboral Peruano*, [Tesis pregrado, Universidad de Nacional de Trujillo]. Recuperado de:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10284/T%20182270%20angella%20burgos%20%20lucero%20castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cárdenas, M. (2017). *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016*, [tesis pregrado Universidad Nacional de Huancavelica]. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1405>

Ccatamayo, K. (2017). *El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la ley de productividad y competitividad laboral*, [Trabajo de investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima]. de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10145>

Congreso Constituyente. (1993). *Constitución Política del Perú*. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

Congreso de la Republica. (1997, 21 de marzo). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral N°728*. Recuperado de: <http://www2.congreso.gob.pe>

Corte Suprema De Justicia De La República (2012, 03 de Septiembre). Sentencia L-N°1806-Cusco.

Corte Suprema De Justicia De La República (2016, 10 de Marzo). Sentencia L-N° 17077-Lima.

Corte Suprema de Justicia de la Republica (2019, 02 de Julio). Sentencia L-N°20602-2016-Lima

Corte Suprema De Justicia De La República (2019, 04 de abril). Sentencia L-N°10028-2017 -Cusco.

Corte Superior de Justicia de Lima (2019, 07 de Mayo). Sentencia de Vista. EXP. N°07585-2018-0-1801-JR-LA-84. Recuperado de: [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Exp.-07585-2018-0-1801-JR-LA-84-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Exp.-07585-2018-0-1801-JR-LA-84-Lima-Legis.pe_.pdf)

Cuc, R. (2012). *La Desigualdad en la Regulación del Preaviso en el Derecho*

*Laboral Guatemalteco*, [Tesis pregrado, Universidad de San Carlos, Guatemala]. de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_10358.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_10358.pdf)

De Las Casas, O. (2011). *La Incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo*. Revista laboral. Derecho y Sociedad. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/issue/view/1153>

Díaz, H. (2017). *Contrato de trabajo. Extinción. El plazo del preaviso*. Informe técnico de CPCES. Recuperado de: <http://www.consejosalta.org.ar/wp-content/uploads/INFO.-GRAL.-COLABORA-CI%C3%93N.pdf>

Díaz, T. y Benavides, C. (2016) *Derecho Individual del Trabajo: Nuevas tendencias en el proceso de globalización de la economía*. (2da ed.) Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL

Dolorier, J. (2010) *Tratado Practico de Derecho Laboral*. Lima: Imprenta Editorial el Búho.

Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*; Lima: Fondo Editorial

Furmero, F., Guerrero, G., y Quintana, J. (2014). *Sujeto y Objeto de la Investigación*. Revista ARJE. Recuperado de: <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj17/art02.pdf>

García, J. y Sánchez, A. (2018). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2018*. Libro del INEI. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf)

Hattab, M. (2014). *'Voluntary' Promises in Employment Law; a Study of the Legal Approach in the United Kingdom & the United States of America*. [doctoral tesis, University of Portsmouth]. Recuperado de: [https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/5923196/Muayad\\_Hattab\\_PH\\_D\\_Thesis\\_.pdf\\_6\\_11\\_2014.pdf](https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/5923196/Muayad_Hattab_PH_D_Thesis_.pdf_6_11_2014.pdf)

Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: Interamericana Editores SA

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología De La*



*Investigación*. Ciudad Federal, México: 5ta edición. Interamericana Editores.

Huanayque, J. (2017). *Análisis de los Criterios Interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional San Agustín, Arequipa]. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4694>

ILO – International Labour Organization (September 2014). *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*. Geneva: Annika Talvik. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/publication/wcms\\_459955.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/publication/wcms_459955.pdf)

Kuddo, A. Robalino, D. y Weber, M. (2014). *Balancing regulations to promote jobs From employment contracts to unemployment benefits*. World Bank Group. Recuperado de <http://documents1.worldbank.org/curated/en/636721468187738877/pdf/101596-REPLACEMENT-WP-PUBLIC-12-9-15-Box394816B-Balancing-regulations-to-promote-jobs-FINAL-web-version.pdf>

Mejía, C. (2018). *La Condición Resolutoria como Causa de Extinción del Contrato de Trabajo* [tesis postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima]. de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12863>

Mendoza, D. (2016). *La renovación automática de los contratos administrativos de servicios (cas)*. [Artículo de Investigación]. Recuperado de: [https://www.academia.edu/26843986/la\\_renovaci%C3%93n\\_autom%C3%81tica\\_de\\_los\\_contratos\\_administrativos\\_de\\_servicios\\_cas\\_a\\_prop%C3%B3sito\\_del\\_iv\\_pleno\\_jurisdiccional\\_supremo\\_en\\_materia\\_laboral\\_y\\_previsional](https://www.academia.edu/26843986/la_renovaci%C3%93n_autom%C3%81tica_de_los_contratos_administrativos_de_servicios_cas_a_prop%C3%B3sito_del_iv_pleno_jurisdiccional_supremo_en_materia_laboral_y_previsional)

Ministerio de trabajo y asuntos sociales del gobierno de España, (1998, 18 de Diciembre) *Real Decreto Nº2720 - Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada*. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/12/18/2720/con>

- Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social del Gobierno de Argentina, (1974). Ley N°20477 - *Contrato de Trabajo*. Recuperado de: <http://www.ley20744argentina.com.ar/>
- Montoya, L. (2019). *Los Principios del Derecho Del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*. Boletín Laboral N° 92 - Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- OIT - Convenio sobre la *Terminación de la Relación de Trabajo N°158* del año 1982 – Ginebra.
- Parlamento de Reino Unido, (1996). *Ley de Derechos Laborales*. Recuperado de: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/IX>
- Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019). *Los Contratos de Trabajo: Régimen Jurídico en el Perú*. Lima: Imprenta editorial el Búho.
- Quispe, S. (2018). *La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado* [Tesis pregrado. Universidad San Pedro, Huacho-Peru]. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9816>
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N°5057-2013-AA/TC-caso Huatuco*, [tesis pregrado, universidad Ricardo Palma]. De: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122?show=full>
- Rivera, A. (2007). *Regulación de las Remuneraciones en el Régimen Común del Sector Privado en la Legislación Peruana*, [Tesis pregrado, Universidad de Nacional Mayor de San Marcos, Lima]. Recuperado de: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1206/Rivera\\_ma.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1206/Rivera_ma.pdf?sequence=1)
- Sánchez, D. y Bertani L. (2013). *Extinción Del Contrato De Trabajo: Sus Causas y Liquidación*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina]. Recuperado de: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/7065/20-sanchezbertani-tesisfce.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/7065/20-sanchezbertani-tesisfce.pdf)

- Sevgi, A. (2012). "The Concept Of Fixed-Term Employment Contract In Turkish Labour Law". Clute Institute International Conference – June 2012. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/338884453\\_The\\_Concept\\_of\\_Fixed-Term\\_Employment\\_Contract\\_In\\_Turkish\\_Labour\\_Law](https://www.researchgate.net/publication/338884453_The_Concept_of_Fixed-Term_Employment_Contract_In_Turkish_Labour_Law)
- Terreros, W. (2017). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017* [Tesis pregrado, Universidad Peruana de los Andes, Huancayo]. recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/466?locale-attribute=en>
- Tomas, J. ( 2010). *Termination Of An Employment Contract Upon Unilateral Notice Of An Employee In Lithuania*. University Wroclaw, Lithuania. Recuperado de: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/0bb/13bagdanskis.pdf>
- Toyama, J. et al. (2010). *Faltas Graves y Procesos de Despidos/Manual de Actualización Laboral*. Gaceta Jurídica.
- Vilela, A. (2015). *Laborem 16 - Inaplicabilidad de la Invalidez Absoluta Permanente Como Causal De Extinción Del Contrato De Trabajo*. Lima: Editorial el Buho eirl
- Ville, R. (2015). *The impact of employment protection legislature on employment outsourcing via temporary help services*. [Mast's Thesis]. Recuperado de: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97017/GRADU1430396366.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ynga, E. (2017). *El Criterio de los Jueces para Determinar la Indemnización por Daño Moral y el Resarcimiento de un Trabajador Afectado por un Despido Inconstitucional*, [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo]. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12412/Ynga%20Pe%20C3%B1a%20Ethel.pdf?sequence=1>

ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías
El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728	Para Diaz (2017), Es la voluntad de una de las partes para disolver o informar la no prórroga del contrato, debe materializarse mediante un escrito; para su validez es necesario notificar a la otra parte antes del vencimiento del plazo del contrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El plazo del preaviso</li> <li>• Vencimiento del contrato</li> </ul>
Derecho laboral	Para el Dr. Montoya (2019), es una rama necesaria a fin de equilibrar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer la desigualdad contractual derivado del desnivel económico entre los intervinientes, por medio de la regulación de garantías mínimas en provecho del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Remuneración continua</li> </ul>

## Anexo 2.- Instrumento de recolección de datos

### FICHA DE ENTREVISTAS N°01

“El preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 y el derecho laboral”

Entrevistado:  
Cargo/Profesión:  
Institución:  
Fecha: -----

---

#### GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

1. En su opinión ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?
2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prórroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?
3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

4. En su opinión ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?
5. En su opinión ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?
6. En su experiencia laboral ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?

**Objetivo Específico 2:** Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

7. En su opinión ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?
8. En su opinión ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?
9. En su opinión ¿Cree Ud. que el empleador para rescindir el contrato temporal con causal vencimiento del plazo considera el periodo laborado por el trabajador y el objeto del contrato?

### Anexo 3.- Matriz de consistencia

<b>TÍTULO</b>	
“El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728 y el derecho laboral”	
<b>PROBLEMAS.</b>	
<b>Problema General</b>	¿De qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral?
<b>Problema Específico 1</b>	¿Cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral?
<b>Problema Específico 2</b>	¿De qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador?
<b>OBJETIVOS</b>	
<b>Objetivo General</b>	Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral
<b>Objetivo Específico 1</b>	Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral
<b>Objetivo Específico 2</b>	Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador
<b>SUPUESTOS JURÍDICOS</b>	
<b>Supuesto General</b>	El preaviso del contrato de trabajo modal – D.L N°728 influye de manera positiva en el derecho laboral, al actuar como una medida de protección y preventiva en el trabajador y empleador. Permite que el trabajador acceda a un trabajo formal, a una remuneración continua y a un adecuado proceso de desvinculación laboral evitando fraudes o simulaciones. Protege la dignidad del trabajador. Y el empleador con la obligatoriedad del preaviso le permitirá tener el reemplazo del puesto y evitar perjuicios en la productividad de la compañía. En la actualidad los empresarios dan el aviso de la resolución contractual en la misma fecha de cese, lo que genera automáticamente desempleo y afecta derechos laborales.
<b>Supuesto Específico 1</b>	El plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L N°728 repercute de manera adecuada en la estabilidad laboral de salida, porque la deficiencia de la contratación a plazo genera inestabilidad en el empleo. Por ese motivo, la antelación del preaviso busca otorgar un plazo razonable al trabajador antes del vencimiento del contrato de trabajo modal, con el que se comunicará la no prórroga o no renovación, todo ello en amparo del principio de la continuidad laboral y al principio de la razonabilidad. El plazo previo respalda a la estabilidad laboral de salida en: identificar a tiempo que la extinción del vínculo laboral sea por una causa justa y no por arbitrariedades, que se respete la esencia del derecho al trabajo a través del acceso a un puesto nuevo. En consecuencia, brinda seguridad económica personal, familiar y social.



<b>Supuesto Específico 2</b>	<p>El vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide de forma significativa en la remuneración continua del trabajador, porque el contrato trabajo es a título oneroso y con la extinción unilateral imprevista del contrato de trabajo a iniciativa del empleador acarrea el cese de la remuneración continúa afectando su medio de subsistencia y detrimento en su patrimonio. El empleador en el ejercicio de su facultad de prescindir de los servicios laborales del trabajador sin previo aviso afecta económicamente su liberación y desarrollo familiar. Al haber una ruptura en la remuneración limita las necesidades básicas del trabajador ya que su naturaleza es de carácter alimentario.</p>
<b>Categorización</b>	<p><b>Categoría 1: Preaviso en el contrato de trabajo modal</b>  Subcategorías 1: el plazo del preaviso  Subcategorías 2: vencimiento del contrato</p> <p><b>Categorías 2: Derecho laboral</b>  Subcategorías 1: Estabilidad laboral.  Subcategorías 2: Remuneración continua.</p>
<b>MÉTODO</b>	
<b>Tipo y Diseño de investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enfoque:</b> Cualitativo</li> <li>- <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</li> <li>- <b>Diseño:</b> Teoría Fundamentada</li> </ul>
<b>Método de muestreo/Escenario de estudio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Escenario de Estudio:</b> SUNAFIL/LIMA - GROUP LION EIRL</li> <li>- <b>Participantes:</b> 02 Especialistas legal de SUNAFIL y 05 abogados laboristas.</li> </ul>
<b>Plan de análisis y trayectoria metodológica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Técnica:</b> Entrevista y análisis de documentos</li> <li>✓ <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista y guía de análisis documental</li> </ul> </li> </ul>
<b>Rigor científico: Validez y confiabilidad</b>	<p>Dependencia, credibilidad, transparencia, conformabilidad</p>
<b>Método de análisis de información</b>	<p>Analítico, comparativo y sintético.</p>

## Anexo 4. Validación de instrumentos



### **SOLICITO:**

Validación de instrumento de recojo de información.

Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado

Yo Gabriela Soledad, Huamani Cárdenas identificada con DNI N°46261434 alumno(a) 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 el Proyecto de Investigación que vengo elaborando titulada: "El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728 y el derecho laboral", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

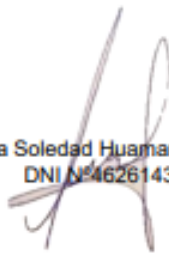
- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Callao, 15 de Junio de 2020

Gabriela Soledad Huamani Cárdenas  
DNI N°46261434

A handwritten signature in brown ink, appearing to be the name Gabriela Soledad Huamani Cárdenas, written over the typed name and DNI number.

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mgtr. Namuche Cruzado, Clara Isabel
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesora de Proyecto de Investigación - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gabriela Soledad, Huamani Cárdenas.

### 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 :

75%
-----

Callao, 15 de Junio del 2020

*Gabriela Soledad Huamani Cárdenas*

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI No 08580729 Telf.-972001675

**SOLICITO:**

Validación de instrumento de  
recojo de información.

Mgtr. Luz Margot Díaz Tocas

Yo Gabriela Soledad, Huamani Cárdenas identificada con DNI N°46261434 alumno(a) 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 el Proyecto de Investigación que vengo elaborando titulada: "El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728 y el derecho laboral", 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.

Callao, 15 de Junio de 2020

Gabriela Soledad Huamani Cárdenas  
DNI N°46261434



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mgtr. Díaz Tocas, Luz Margot  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Jurado de Proyecto de Investigación - UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gabriela Soledad, Husammi Cárdenas.

### 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 :

75%
-----

Lima, 15 de Junio del 2020

  
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
 DNI No 32913309. Telf.:969369184

**SOLICITO:**

Validación de instrumento de recojo de información.

Mgr. Jorge Luis Mayor Sánchez.

Yo Gabriela Soledad, Huamani Cárdenas identificada con DNI N°46261434 alumno(a) 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 el Trabajo de Investigación que vengo elaborando titulada: "El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728 y el derecho laboral", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

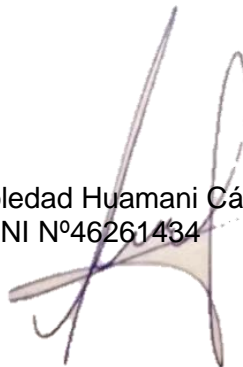
- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Callao, 02 de diciembre de 2020

Gabriela Soledad Huamani Cárdenas  
DNI N°46261434



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Jorge Luis Mayor Sánchez
- 1.2. Cargo e institución donde labora: IUSTITIA LEGALIS SAC
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gabriela Soledad, Huamani Cárdenas.

### 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

99%

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Lima, 02 de diciembre del 2020

  
 Jorge Luis Mayor Sánchez  
PROF. CAL. Nº 500007

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 09277227      Telf.: 989235789

Anexo 5.- Cuadro de Derechos Laboral

<b>Cuadro de Derechos Laboral</b>		
<b>Derecho laboral básico</b>	<b>Requisito o Base legal</b>	<b>Sumilla</b>
Remuneración Mínima Vital (RMV)	Art. N°24 CPP Ley Dec. Ley N°14192	Regulan el derecho del trabajador en percibir una remuneración mínima por los servicios prestados, dentro del régimen laboral de la actividad privada.
Gratificaciones de Julio y Diciembre	Ley N°27735 D.S. N°012-92-TR	El trabajador está sujeto a percibir dos gratificaciones en el año, con motivo de Fiestas Patrias y Navidad, el monto de cada gratificación es equivalente a una remuneración completa y otros ingresos que perciba.
Vacaciones anuales	Dec. Leg. N°713 Art. N°10 Art. N°12 D.S.N°012-92-TR	los trabajadores tienen el derecho a gozar de 30 días de descansos físico anual remunerado por cada año efectivo de trabajo, para ello deben cumplir con el récord vacacional.
Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)	TUO Dec. Leg. N°650	Corresponde a una remuneración básica y otros ingresos que percibe mensual el trabajador, el depósito se realiza en la entidad financiera que designe el trabajador. El depósito se realiza en el mes de mayo y noviembre. Y el pago de la CTS trunca dentro de las 48 horas después de el cese laboral.
Licencia Prenatal y Postnatal	Ley N°26644 D.S. N°005-2011-TR Ley N°30367	Derecho de toda trabajadora gestante para gozar de un total de 98 días consecutivos de licencia por maternidad o puedan ser fraccionados en 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.
Seguro social de salud	Ley 27056 Art. N°14 Ley 26790	Brinda cobertura de servicio de salud al trabajador que se encuentren en situación de riesgo, enfermedad o requiera el subsidio por incapacidad, para dicha atención exige a la empresa realizar los aportes y asegurar a sus trabajadores. La contratación puede ser con Essalud o contratar una entidad privada prestadora de salud – EPS.



Anexo 6.- Cuadro de Derecho Comparado

<b>CUADRO DE DERECHO COMPARADO</b>				
<b>PAÍS</b>	<b>Base Legal</b>		<b>Sumilla</b>	<b>Análisis</b>
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo N°20744	Art. 231 al 239	<p>El congreso de la Republica de Argentina, a través de la Ley N°20744 (1974), señala que el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, se otorgará indemnización.</p> <p>También, regula los plazos (trabajador 15 días y empleador 15 días, 30 días o 60 días), indemnización por omisión, forma de notificación, 02 horas de licencia diaria. La obligatoriedad del preaviso es tanto en el periodo de prueba o superado tal etapa.</p>	Argentina tiene 05 modalidades de contratos incluido el contrato de teletrabajo, no regula la desnaturalización del contrato de trabajo, para ello tiene el preaviso que su propósito es evitar fraudes en la contratación. Entonces, la ley de contrato de trabajo persigue revitalizar la idea de la continuidad del contrato.
Reino Unido - UK	Employment Rights Act 1996 (Ley de Derechos Laborales)	Part IX Art. 86 al 92	<p>el Parlamento del Reino Unido, a través de la legislación laboral de UK, otorga el derecho al empleador y empleado a recibir un aviso mínimo de 07 días antes de la desvinculación laboral. El plazo del aviso varía de acuerdo al tiempo que el trabajador estuvo empleado de forma continua. La normativa tiene alcance en: Derechos del empleado en periodo de preaviso, prestación por incapacidad de</p>	El contrato de trabajo está sujeto al derecho común "Common law" y a leyes estatutarias. Los contratos son muy flexibles, cuentan con más de diez modalidades. Por ello, la protección al trabajador y la obligatoriedad del preaviso es desde el primer mes de trabajo y su incumplimiento genera

			corta duración, subsidio de empleo y manutención contributivo y prestación por accidentes de trabajo.	indemnizaciones.
España	Real Decreto N°2720/1998	Art. N°8	De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales R.D. N°2720 (1998), señala que el contrato determinado que tenga duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. Su incumplimiento genera indemnización.	El Real Decreto regula tres modalidades de contratos determinados y en cada uno de ellos es exigible el preaviso con el fin de evitar el fraude a la ley.
Perú	DL N°1057 D.S.065-2011-PCM	Art. 5.2	De acuerdo a SERVIR, en el régimen público - contratos Administrativos (CAS), La entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.	El régimen laboral público, obliga a la entidad empleadora de comunicar la no prórroga en razón del principio de la razonabilidad y protección de la dignidad de la personal.
	D.L. N°728 (1997)	Art. 18	De acuerdo a la SUNAFIL, en el régimen laboral privado – para la extinción del contrato de trabajo, en caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por	La ley permite la extinción unilateral sin preaviso de no prórroga, lo que genera fraude a la norma, inestabilidad laboral y afectación a la dignidad del trabajador.

			propia iniciativa o a pedido del trabajador. El empleador puede extinguir la relación contractual mediante la causal vencimiento del plazo, sin la obligatoriedad de cursar el preaviso de no prórroga.	
--	--	--	---	--

ANEXO 07 - Cuadro de Triangulación

Preguntas	FABIOLA DEL PILAR RUEDA INJO Abogado 01	JOSÉ LUIS JARA BAUTISTA Abogado 2	LUIS JESÚS BALDEON BEDÓN Abogado 3	JORGE LUIS MAYOR SÁNCHEZ Abogado 4	JOSÉ MICHAEL MATOS PÉREZ Abogado 5	RICARDO CORRALES MELGAREJO Abogado 6	GERSON MERMA ABAD Abogado 7	CONVERGENCIA (acuerdo)	DIVERGENCIA (desacuerdo)	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
<b>1.- ¿En su opinión cree que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?</b>	No existiría una afectación de derechos laborales, en tanto se respete el principio de causalidad y las formalidades exigidas por Ley; el plazo de preaviso, serviría para que el trabajador pueda proveer situaciones ante una eventual no renovación de su contrato de trabajo.	La incertidumbre del futuro del contrato de trabajo, afecta la dignidad del trabajador, el desempeño durante la vigencia del trabajo y su futuro en la empresa por bajo rendimiento o desempeño deficiente.	La afectación se da en la defensa del trabajador y a su dignidad. Existe la necesidad de regular el preaviso porque se evitaría que el empleador utilice una aparente causa objetiva de vencimiento del contrato.	Se afectaría la dignidad del trabajador, siempre que estuviera regulado el preaviso y no se cumpla con el plazo de comunicar al que el contrato de trabajo no tendrá renovación.	Afecta al trabajador en adquirir ciertos bienes y su estabilidad económica. El contrato temporal no va acorde al principio de continuidad porque se realizan actividades permanentes. La legislación permite al empleador contratar de manera temporal, desvirtuando la actividad permanente, a través del revestimiento de temporalidad.	Es una afectación a la dignidad de la persona porque está en una situación de gran inestabilidad de mucha preocupación personal, ya que el trabajador se encuentra en una situación de incertidumbre por quedar en el desempleo.	No, así este regulado el preaviso igual se afecta los derechos laborales. En la actualidad las distintas modalidades de contratación temporal afectan al trabajador, más aún si el contrato modal se encuentra desnaturalizado.	Los abogados, consideran que de existir el preaviso y no se cumpla con sus condiciones, la afectación se daría a la dignidad del trabajador y a su derecho a la defensa.	Nuestro séptimo participante, considero que el preaviso no evitaría la afectación del derecho, pero que los contratos modales si vienen vulnerando derechos	Lo abogados consideran que se debe respetar el principio de causalidad en los contratos y que con la regulación del preaviso se otorga una garantía protectora ante un supuesto extinción de contrato.
<b>2.- ¿Cree Ud. qué la falta de notificación del preaviso de no prorrogación equiparada</b>	En la renuncia el trabajador busca dar fin a la relación laboral en una fecha que el empleador no tenía previsto y, por tanto, es	Si, porque al trabajador le requieren que presente con 30 días de anticipación la carta de renuncia, en cambio el	Si, ya que el empleador a través de la facultad de la libertad de poder contratar, hace uso abusivo de la cláusula término del	Si, es cierto se le pone una carga al trabajador con la obligatoriedad de la carta de renuncia.	No habría tanto una desigualdad, la carta de renuncia es una voluntad ejercida por el trabajador dentro de su	No va tanto por la desigualdad contractual, sino por la dignidad de la persona del trabajador, manteniendo el	La desigualdad contractual existe en el derecho de trabajo ya que el empleador tiene los	El segundo, tercer, cuarto y séptimo abogado, consideran que existe desigualdad entre las	El primer abogado, considera que es obligación del trabajador comunicar	Los abogados consideran que ante la iniciativa de extinguir el contrato el sujeto está obligado en comunicar. Es una carga que

<p>a a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?</p>	<p>consecuente que se solicite una comunicación formal con el debido plazo de anticipación.</p>	<p>empleador no tiene esa obligación de comunicar con anticipación la extinción. Aquí se pone en manifiesto la desigualdad</p>	<p>plazo del contrato. Entonces si hay desigualdad entre las partes.</p>	<p>hay desigualdad entre las partes. Del mismo modo, el trabajador debería cumplir con el plazo de avisar sobre la extinción del contrato.</p>	<p>libertad de trabajo, la renuncia lo puede hacer en cualquier momento.</p>	<p>trabajador percibe una remuneración diaria que tiene carácter alimentario, entonces el no renovar el contrato sin preaviso, si bien es cierto en el Perú es algo lícito, pero el trabajador tiene como expectativa su renovación entonces resulta justo, equitativo y razonable cursar el preaviso.</p>	<p>medios de producción, tiene el poder económico y el trabajador lo único que tiene es su fuerza de trabajo.</p>	<p>partes con la obligatoriedad de comunicar la extinción de la relación laboral</p>	<p>r la extinción del contrato fuera de la fecha prevista.</p>	<p>debe ser para ambas partes.</p>
<p>3.- En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear</p>	<p>El beneficio es la comunicación que el empleador deberá realizar al trabajador indicándole que la relación laboral quedará extinta en la fecha señalada en el contrato de trabajo, puesto que no se realizará una</p>	<p>El beneficio radica en el plazo razonable mediante el cual comunica el empleador o trabajador la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo. El complemento del preaviso, es la incorporación de facilidades de búsqueda de un nuevo empleo</p>	<p>El beneficio para el trabajador, es que el empleador estará obligado a que la no renovación sea comunicada a través de una carta notarial, correo electrónico o cualquier otro medio idóneo. Lo más razonable sería mediante carta notarial.</p>	<p>El beneficio del preaviso es que otorgará un plazo razonable, mediante el cual se le recuerda al trabajador el cumplimiento del plazo fijado inicialmente al momento de suscribir el contrato de trabajo. De manera que se cumpla el último día de</p>	<p>Al trabajador le permite tener la certeza de su situación laboral, ver otras ofertas de empleo o programar sus obligaciones económicas que había adquirido. En el caso del empleador, se estaría adecuando a la ley laboral y evitaría penalidades</p>	<p>No habría otro mecanismo, el único mecanismo por el cual el trabajador se entere que no se la va a renovar el contrato es mediante el preaviso entonces resulta adecuado al cuidado de la dignidad del trabajador.</p>	<p>El beneficio sería que el trabajador estará alerta de que su contrato ya no será prorrogado y que adquiriera la estabilidad laboral.</p>	<p>Los abogados concuerdan que consiste en comunicar a la otra parte la no prórroga y a la vez otorgarle un plazo para que el trabajador pueda prever situaciones.</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Concuerdan que el preaviso confirmara la extinción del contrato en la fecha que inicialmente estaba prevista.</p>

en aras del derecho de laboral?	renovación al mismo.			vigencia de la relación laboral y luego proceder a la desvinculación	previstas por parte de la autoridad de trabajo.					
<b>4.- En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?</b>	De existir un pre aviso, el trabajador podría prever las contingencias económicas ante la pérdida del empleo; conocer la posible causa de desnaturalización en su contrato, analizar desde antes de la desvinculación la vía idónea para exigir el reconocimiento de una relación laboral de naturaleza indeterminada.	Al trabajador le brinda la oportunidad para que busque nuevo empleo, mejorar el desempeño laboral; y en el empleador tener la correcta transferencia del puesto, identificar al trabajador que cumpla con el perfil requerido, y evitar perjuicios en la productividad de la empresa	El empleador analizar las futuras consecuencias y contingencia de reposición, tener los medios probatorios idóneos. Y al trabajador le anticipa a querer cuestionar a nivel jurisdiccional la causa del contrato y la real causa de la desvinculación.	Le permitirá ser cauteloso en sus obligaciones cómo deudas con los bancos y planificar adecuadamente sus ingresos de acuerdo a su capacidad.	Al trabajador que tenga conocimiento de la no prórroga y al empleador que se manifieste o deje de manera expresa su voluntad de no renovar. Porque la extinción del contrato de trabajo temporal ya está clara.	En el trabajador se piensa que va a decaer en su actividad laboral y que ya no va hacer los esfuerzos para cumplir sus obligaciones. Y en el empleador, es que queda bien con el trabajador, cumple con los principios laborales de cuidar la dignidad.	Al trabajador lo tendría al tanto de su contrato, que ya no será renovado, facilitara la búsqueda de otro empleo con el fin de evitar el desamparo de él y su familia. En el empleador causaría la obligación de comunicar y evitar futuros problemas legales.	Los abogados concuerdan que el efecto que causaría el plazo del preaviso sería prever contingencias económicas, judiciales y administrativas	Ninguno.	Consideran que el plazo del preaviso permitirá a las partes actuar con cautela e identificar los presupuestos materiales en relación a la desvinculación contractual.
<b>5.- En su opinión ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida</b>	El preaviso serviría para que el trabajador pueda prever las contingencias ocasionadas ante una no renovación del	El plazo del preaviso si estuviera regulado su cumplimiento sería obligatorio, pero en la actualidad no hay marco legal que lo obligue	Si estamos por la incorporación del preaviso, estamos afianzando una debida protección contra el despido porque así estamos	Si el plazo estaría regulado, el empleador privado que desea hacer uso de los contratos modales debe cumplir dentro	La relevancia jurídica que guardaría es en el principio de continuidad, este principio tiene como fin que el vínculo laboral del	El efecto jurídico del preaviso básicamente es una prevención humanitaria que hace el empleador con relación al	Reforzaría la estabilidad laboral. Ya que es la garantía que tiene el trabajador de continuar en el puesto de trabajo. La	Para los abogados la relevancia jurídica que guardaría el preaviso sobre la estabilidad laboral sería una medida	El primer abogado, considera que no hay afectación a la validez de salida ya que el	La interpretación deviene en que al incumplir la normativa da paso a que el trabajador inicie el proceso judicial, además señalan que la estabilidad

<p><b>si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?</b></p>	<p>contrato, sin embargo, la regulación actual no afecta una validez de salida, puesto que en realidad el trabajador conoce que su contrato de trabajo tiene una fecha de fin.</p>	<p>hacer. Los contratos modales no obligan a una notificación de aviso. Como sugerencia, la regulación e inclusión del preaviso, puede ser en el capítulo de extinción del contrato modal</p>	<p>garantizando que se evalúe aún más la causa objetiva. La estabilidad laboral es la garantía que tiene todo trabajador para poder ejercitar el reconocimiento de los derechos dentro de la relación laboral</p>	<p>de la vigencia del contrato y antes de su vencimiento, si el empleador no cumple con ese aviso el trabajador puede denunciar como un despido.</p>	<p>trabajador duré lo más que pueda. Por ello, tiene relevancia en el preaviso de no prórroga. Esta institución del preaviso de no prórroga, viene a paliar lo que legislador ha vulnerado con la flexibilidad de los contratos temporales y su relación con actividades permanentes.</p>	<p>trabajador. Si el preaviso estaría establecido en la ley entonces sería una obligación del empleador porque formaría parte del contrato. inclusive cabe la indemnización para cubrir esa aflicción que vivió el trabajador.</p>	<p>extinción debe darse por razones objetivas. por ello fortalecería la institución de la estabilidad laboral.</p>	<p>garantista y protectora para ejercer el reconocimiento de los derechos del trabajador.</p>	<p>trabajado r tiene conocimiento de la fecha de término del contrato.</p>	<p>laboral es la esencia de la relación jurídica.</p>
<p><b>6.- En su experiencia a laboral ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la</b></p>	<p>El uso indebido deviene, cuando el contrato modal se encuentra desnaturalizado, y el empleador utiliza el vencimiento del contrato para simular una extinción válida del vínculo laboral.</p>	<p>Las empresas hacen uso incorrecto de los contratos modales: describen en el encabezado “contrato modal/temporal o contrato a plazo indeterminado” y los datos del trabajador, ignorando lo que la norma exige. Este uso abusivo condiciona a que el trabajador no</p>	<p>El vencimiento del plazo del contrato es la causa que más se impugna. Por ello, en los procedimientos jurisdiccionales se analiza el tipo de contrato, la causa objetiva o el objeto del contrato, el objeto o temporalidad de la empresa y las funciones que venía realizando el trabajador.</p>	<p>El empleador no hace uso indebido de la causal c) – vencimiento del plazo del contrato modal, la extinción del contrato se seda porque ha concluido por el vencimiento del plazo. Durante la vigencia del contrato no se ha limitado el goce de los</p>	<p>La condición “vencimiento del plazo de los contratos” afecta cuando el mismo empleador incumple estas normas que le han permitido flexibilizar la realidad lo que ocasiona la desnaturalización de los contratos y cuando no van acorde a la realidad debido a que</p>	<p>Muchos empleadores utilizan el contrato modal para para eludir al derecho de la estabilidad laboral absoluta o el derecho del trabajo, cuando celebran contratos modales desnaturalizados desde el inicio.</p>	<p>En términos generales el D. Leg. 728 es desregulador no solo el inciso c) del Art. 16. Las modalidades de contratar se han utilizado indebidamente por los empleadores ya que el trabajador al tener 4 años de servicio y</p>	<p>Los abogados consideran que el empleador deviene en el uso indebido de la causal c); cuando el contrato modal no cumple con las formalidades y cuando simulan la legalidad de la extinción contractual</p>	<p>El cuarto abogado, considera que no hay uso indebido de la causal c) por parte del empleador, ya que durante la vigencia del contrato no se ha limitado los</p>	<p>Consideran que la afectación se materializa cuando, Los empleadores simulan la extinción del contrato por vencimiento del plazo, y esta es una de las causas más impugnadas a nivel jurisdiccional.</p>

estabilidad laboral?		reclame sus derechos		derechos laborales	el contrato temporal no está debidamente justificado.		próximos a los 5 años es cesado antes de adquirir la estabilidad laboral con el aval de la legislación.		derechos del trabajador.	
<b>7.- En su opinión ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?</b>	Se verifica las formalidades ligadas al contrato, así como, la cláusula que detalla en forma clara y precisa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, con el fin de identificar si existen supuestos de desnaturalización.	La SUNAFIL, no cuenta con suficientes inspectores laborales, y eso origina que un inspector de trabajo fiscalice al empleador o a la entidad, cuando ya el trabajador fue despedido. En la actualidad durante la vigencia del contrato, la fiscalización previa es mínima, normalmente actúan a pedido del denunciante	La Sunafil está limitado en verificar la legalidad de la extinción contractual. Es que el Inspectivo se somete a la ley por principio de legalidad. Por ello, es incumplimiento siempre que no se observe la norma, pero para el preaviso por lo tanto no es falta administrativa.	la Sunafil no cuenta con la capacidad logística para inspeccionar las empresas privadas o entidades públicas de todo el país, ocasionando que las inspecciones laborales por parte de Sunafil se dilaten por la falta de personal.	La SUNAFIL cuando realiza la inspección lo primero que hace es verificar cuántos trabajadores tienen en planilla y lo contrasta con la inspección in situ. El inspector verifica que el contrato esté debidamente acreditado, cumple con la formalidad, la entrega de una copia al trabajador y la temporalidad del contrato.	Se verifica a través del Protocolo de Fiscalización del Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad.	La ley de inspección del trabajo 28806, en apoyo técnico de la OIT permiten el abuso. La estructura de esta ley no protege a los trabajadores por más que sus disposiciones sean de multas. La misma ley ha reducido las funciones de inspección y el ámbito de aplicación. Existen principios laborales que el fiscalizador no puede aplicar porque la ley lo limita.	Para los abogados segundo y cuarto, la SUNAFIL no cuenta con la logística suficiente para realizar las fiscalizaciones. Lo que genera dilatación en los procedimientos administrativos. Para los abogados primero y tercero, la SUNAFIL actúa en base al principio de la legalidad.	Ninguno.	Concuerdan los abogados en que la legalidad del vencimiento se verifica identificando la causalidad del contrato. Las fiscalizaciones son mínimas y actúan con la denuncia del trabajador que ya fue separado de la empresa.
<b>8.- En su opinión</b>	El personal que es	La regulación del preaviso no	Si afecta la dignidad del	El vencimiento del plazo del	El contrato que se simula o	El hecho que se celebre	La afectación se da en la	Los abogados,	Ninguno	Los abogados concuerdan que



<p><b>¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?</b></p>	<p>desvinculado antes de llegar al plazo máximo del contrato modal su expectativa es de continuidad, por lo que, no existiendo obligación de pre aviso, el trabajador no podría prever que dejará de percibir ingresos en un determinado tiempo, lo que sin duda afectaría su estabilidad económica.</p>	<p>evitaría la afectación del derecho a la remuneración, pero si advertiría al trabajador las variaciones en su ingreso económico.</p>	<p>trabajador porque si se resuelve un contrato de trabajo sin causa objetiva se constituye el despido incausado y este acto incausado es un hecho vulneratorio de derechos fundamentales. Y los derechos fundamentales se basan en la dignidad</p>	<p>contrato desvirtuado va incidir en la remuneración del trabajador ya que afecta la continuidad del empleo. En los contratos de duración determinada, las prórrogas al ser potestad de la entidad empleadora es que realizará la renovación por el tiempo que considere necesario prescindir y su extinción debe estar sujeta a causas objetivas.</p>	<p>desnaturaliza de forma unilateral o por acuerdo entre las partes, afecta la indeterminación del contrato. Entonces más que afecte la dignidad o la remuneración qué es la consecuencia cuando se extingue un contrato, la afectación se da a la indeterminación del contrato, al principio de continuidad.</p>	<p>contratos simulados o fraudulentos con el ánimo de eludir el derecho del trabajo o estabilidad en el empleo, se afecta al trabajador en su derecho de sindicalización, no hace actividad sindical porque está en una situación de inestabilidad de inseguridad por el contrato a plazo determinado.</p>	<p>dignidad y remuneración del trabajador cuando el contrato es simulado. El ser despedido sin causa justa vulnera la dignidad del trabajador y la economía de su familia. Incentiva la informalidad ocasionando que la formalidad del mercado de trabajo se reduzca.</p>	<p>consideran que la afectación de la resolución contractual es a la estabilidad económica del trabajador. El tercer abogado resalta que si se incurre en desvinculación incausado se afectaría derechos fundamentales y por ende la dignidad del trabajador.</p>		<p>el preaviso es una medida de aporte ante la inestabilidad económica. Y la afectación a la dignidad se dará si se resuelve un contrato desvirtuado.</p>
<p><b>9.- En su opinión ¿Cree Ud. que el empleador al rescindir el contrato temporal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado</b></p>	<p>los empleadores hacen un uso indebido de la suscripción de contratos sujetos a modalidad, por ello, la no renovación debería estar estrechamente vinculado a la desaparición de la causa objetiva y no a la decisión</p>	<p>No, ya que el empleador siempre va tender a reducir costos laborales y menos trabajadores en estables, lo asimila a que se incrementen los costos porque el trabajador estable se va a afiliarse a un sindicato, exigir su CTS o gratificación, en</p>	<p>Tanto el empleador como el juez no toman en cuenta la antigüedad en el puesto del trabajador, en teoría los despidos siempre deben estar sujetos al principio de razonabilidad y proporcionalidad ya que el despido es la última medida</p>	<p>No, el empleador ante la falta disciplinaria por parte del trabajador opta por extinguir el contrato ya sea por la causal vencimiento del plazo o recurre al procedimiento del despido</p>	<p>Sí la contratación se realiza mensual, el preaviso generaría un impacto para que el empleador no contrate por un mes, ya que el preaviso no se ajustaría que se curse de forma mensual, en la práctica se</p>	<p>El contrato modal tiene una fecha de inicio y término, debe tener una justificación objetiva no basta con celebrar solamente el contrato y hacer un documento por escrito sino también qué esa</p>	<p>El empleador respecto al tiempo, al identificar que el trabajador ya está alcanzando el período máximo de cinco años procede a no realizar la renovación, concluye del vínculo laboral. En</p>	<p>Los abogados, concuerdan que tanto el empleador o magistrado no consideran el tiempo de servicios del trabajador</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Los abogados consideran que antes de prescindir de los servicios o despedir trabajador deben evaluar medidas como el desempeño, méritos, el tiempo de servicio. Por ello la no renovación debe estar directamente relacionado con</p>

<p><b>por el trabajador y el objeto del contrato?</b></p>	<p>antojadiza del empleador, en donde difícilmente consideran el desempeño o el periodo que lleve laborando el trabajador</p>	<p>cambio en el trabajador temporal, sabe el empleador que cuando exija sus derechos laborales puede prorrogar su contrato</p>	<p>sancionatoria es así que también se tiene la sanción de suspensión y amonestación.</p>		<p>anularía este abuso de ejercicio en la contratación modal. Y si la contratación es superior a tres meses, el rescindir un contrato debería ir de la mano con el preaviso y más con contratos desvirtuados.</p>	<p>contratación tenga una causa objetiva. Hay una relación de causa y efecto y dura lo que dure la fuente.</p>	<p>relación al objeto puede identificar el empleador que el contrato se encontraba desnaturalizado entonces recurre a ya no realizar la renovación o no continuar con el vínculo.</p>			<p>la causa objetiva.</p>
---	---	--	---	--	---	--	---	--	--	---------------------------

## ANEXO 8 - Ficha de Entrevistas

### FICHA DE ENTREVISTAS N°01

"El preaviso en el contrato de trabajo modal – DL N°728 y el derecho laboral"

**Entrevistado:** José Luis Jara Bautista

**Cargo/Profesión:** Abogado Laboralista

**Institución:** Municipalidad de Huaral – Recursos Humanos

#### GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

**1. En su opinión, ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?**

En la actualidad con la incertidumbre del futuro del contrato de trabajo, se afecta la dignidad del trabajador, el desempeño durante la vigencia del trabajo y su futuro en la empresa por bajo rendimiento o desempeño deficiente.

**2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prórroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?**

Si, porque el trabajador tiene que presentar con 30 días de anticipación la carta de renuncia y el empleador no tiene esa obligación de comunicar con anticipación la desvinculación ya que al realizarse permitiría al trabajador que busque nuevo trabajo o pueda prevenir futuras contingencias. Aquí se pone en manifiesto la desigualdad entre las partes.

**3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?**

El beneficio radica en el plazo razonable mediante el cual comunica el empleador o trabajador la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo. El complemento del preaviso, es la incorporación de facilidades de búsqueda de un nuevo empleo.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

**4. En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finalizar el vínculo laboral?**

Al trabajador le brinda la oportunidad para que busque otro empleo, mejorar el desempeño laboral; y en el empleador tener la correcta transferencia del puesto, identificar al trabajador que cumpla con el perfil requerido y evitar perjuicios en la productividad de la empresa.

**5. En su opinión, ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?**

El plazo del preaviso si estuviera regulado y al ser una condición de validez, su cumplimiento

  
José Luis Jara Bautista  
Abogado Laboralista  
C.A.B. N° 1704

sería obligatorio, pero en la actualidad no hay marco legal que obligue hacer eso. Los contratos modales no obligan a una notificación de aviso. Como sugerencia, la regulación e inclusión del preaviso, podría ser junto a las causales de extinción del contrato modal.

**6. En su experiencia laboral, ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?**

Las empresas no usan correctamente los contratos modales, en la práctica ponen en el encabezado “contrato modal/temporal” o “contrato a plazo indeterminado” y los datos de los trabajadores, pero se olvidan lo que la norma exige. El uso abusivo de los contratos modales con vigencia determinada, está condicionado a que el trabajador no reclame sus derechos.

**Objetivo Específico 2:** Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador

**7. En su opinión, ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?**

La SUNAFIL, no cuenta con suficientes inspectores laborales, lo que origina de que un inspector de trabajo fiscalice al empleador o a la entidad, cuando ya el trabajador fue despedido y eso dificulta verificar la legalidad de la extinción contractual. En la actualidad durante la vigencia del contrato, la fiscalización previa es mínima, normalmente actúan a pedido del denunciante.

**8. En su opinión, ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por falta de la remuneración continua?**

La regulación del preaviso no evitaría la afectación del derecho a la remuneración, pero si advertiría al trabajador las variaciones en su ingreso económico. El Trabajador temporal durante la vigencia del contrato no denuncia a su empleador, ya que tiene un ingreso, cuando lo despiden o no le prorrogan su contrato recién hace la denuncia ya que ve afectado el pagado de sus beneficios

**9. En su opinión, ¿Cree Ud. qué el empleador para rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?**

No, ya que el empleador siempre va tender a reducir costos laborales y menos trabajadores estables, lo asimila a que se incremente los costos porque el trabajador estable se va afiliar a un sindicato, exigir su CTS o gratificación, en cambio en el trabajador temporal, sabe el empleador que cuando exija sus derechos laborales puede no prorrogar su contrato. Por ello, en aquellos trabajadores con contratos temporales la rotación es amplia.

  
Jorge Bustillo  
ABOGADO  
C.A.N. 814

## FICHA DE ENTREVISTAS N°01

"El preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 y el derecho laboral"

**Entrevistado:** Luis Jesús Baldeón Bedón

**Cargo/Profesión:** Asistente de Vocal

**Institución:** Octava Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima

---

### GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

**1. En su opinión, ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?**

La pregunta tiene dos vertientes.

La primera, Si. existe la necesidad de regular el preaviso porque se evitaría que el empleador utilice una aparente causa objetiva de vencimiento del contrato. La regulación del preaviso permite al trabajador evaluar la causa objetiva del contrato modal antes de la extinción, identificar el tipo de contrato y evaluar qué medidas se van a optar si se estaría presente ante alguna irregularidad.

Como segunda vertiente, ¿Es necesario esperar a una regulación del preaviso?, se puede utilizar otras herramientas que permita analizar un despido que no sea el incausado, por ejemplo, como un despido nulo o fraudulento. Por ello, ante la potestad del empleador de poder utilizar la cláusula de término de contrato y no comunicar porque no está obligado, tal hecho se puede considerar como un acto arbitrario y abusivo, es en esta situación que se hace necesario la aplicación del principio constitucional, el principio de interdicción de la arbitrariedad. Con el fin de omitir cierta conducta permitida por ley pero que a la vez resulta perjudicial, el magistrado puede solicitar al empleador el otorgar el preaviso al trabajador. La afectación se da a la defensa del trabajador y a su dignidad.

**2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prórroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?**

Si, ya que el empleador a través de la facultad de la libertad de poder contratar, hace uso abusivo de la cláusula término del plazo del contrato. El empleador utiliza su posición de ventaja para buscar el reemplazo. Entonces si hay desigualdad entre las partes. El trabajador tiene que cumplir con presentar el aviso de renuncia para extinguir la relación laboral.

El vencimiento del plazo del contrato está necesariamente ligado a la causa objetiva, si no se demuestra la causa objetiva el vencimiento del plazo sería irrelevante, primero se analiza la causa objetiva del contrato. Pero si es relevante para identificar si hay un despido ya que se podrá determinar si el despido era incausado por la ausencia de la causa, entonces habrá una aparente extinción. Pero si hay un acto abusivo de querer emplear una omisión dándole la apariencia de vencimiento del plazo del contrato, en realidad estaríamos presente ante un despido nulo.

**3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?**

El beneficio para el trabajador, es que el empleador estará obligado a que la no renovación sea comunicada a través de una carta notarial, correo electrónico o cualquier otro medio idóneo. Lo más razonable sería mediante carta notarial.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

**4. En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?**

Por parte del empleador se obliga a pensar dos veces, analizar las futuras consecuencias y contingencia del proceso de reposición, tener los medios probatorios idóneos para poder evaluar las futuras contingencias. Y al trabajador le anticipa a querer cuestionar o a tener mayor tiempo posible para poder accionar a nivel jurisdiccional la causa del contrato y el real motivo del despido que puede ser incausado, fraudulento o nulo. Cuando es despedido el trabajador tiene dos opciones para pretender la indemnización o reposición.

**5. En su opinión, ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?**

En Perú existe la estabilidad laboral relativa. Sólo se puede ser despedido por ley. Si estamos por la incorporación del preaviso, estamos afianzando una debida protección contra el despido porque así estamos garantizando que se evalúe aún más la causa objetiva, aunque a nivel jurisdiccional si se hace, pero lo realizan cuando el trabajador es despedido, y con el preaviso se va analizar antes de despedir al trabajador. La estabilidad laboral es la garantía que tiene todo trabajador para poder ejercitar el reconocimiento de los derechos individuales o colectivos dentro de la relación laboral.

En consecuencia, la relación laboral es básica para el reconocimiento y reclamo de los derechos. Por ello, la estabilidad laboral es esencial y el pilar de la relación laboral, ya que es básico para el goce de los derechos como la licencia por maternidad, horas extras, sindicalizarse, entre otros.

**6. En su experiencia laboral, ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?**

El vencimiento del plazo del contrato es la causa que más se impugna. Para ello se analiza el tipo de contrato, la causa objetiva o el objeto del contrato, el objeto o temporalidad de la empresa, y las funciones que venía realizando el trabajador. Ejemplo, un restaurante siempre requiere de un mesero, entonces el mesero no puede tener contrato por incremento de actividad son puestos permanentes. la causa objetiva a lo mucho es 5 años superior a eso ya se desnaturaliza el contrato de trabajo. Y en la temporalidad del empleador se debe identificar cuando inicio actividad la empresa ya que los contratos de servicio no pueden ser para aquellos que tienen más de 15 a 20 años en mercado.

En consecuencia, los empleadores no utilizan correctamente los contratos modales y para extinguir la relación laboral recurren al vencimiento del plazo.

**Objetivo Específico 2:** Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

**7. En su opinión, ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?**

La Sunafil está limitado en verificar la legalidad de la extinción contractual. La diferencia del procedimiento inspectivo y el procedimiento judicial. Es que el Inspectivo se somete a la ley por principio de legalidad. Por ello, es incumplimiento siempre que no se observe la norma, pero para el preaviso no hay norma por lo tanto no es falta administrativa ni falta grave. Actualmente no hay obligación para que el empleador traslade el preaviso al trabajador. el procedimiento inspectivo es un procedimiento administrativo es un procedimiento de verificación de normas. El nivel jurisdiccional puede ser distinta con interpretaciones constitucionales. La Sunafil sí podría dejar constancia del contrato que no se renovó, con señalar que no se aprecia o no se advierte la causa objetiva.

**8. En su opinión, ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?**

Si afecta la dignidad del trabajador porque si se resuelve un contrato de trabajo sin causa objetiva se constituye el despido incausado y este acto incausado es un hecho vulneratorio de derechos fundamentales. Y los derechos fundamentales se basan en la dignidad. El empleador al hacer uso de los contratos modales no considera el tipo de contratación o el tipo de actividad, lo que busca es poder beneficiarse y extinguir la relación laboral con total libertad que considere. La afectación de la dignidad del trabajador permite demandar al empleador por lucro cesante, o también para demandar por daños y perjuicios.

**9. En su opinión, ¿Cree Ud. que el empleador al rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?**

Tanto el empleador como el juez no toman en cuenta la antigüedad en el puesto del trabajador, en teoría los despidos siempre deben estar sujeto al principio de razonabilidad y proporcionalidad ya que el despido es la última medida sancionatoria es así que también se tiene la sanción de suspensión y amonestación. La sanción debe ser proporcional a la medida, ya que si la causa que lo originó no amerita una medida tan severa se puede usarse otras menores, para ello se toma en cuenta la productividad, la antigüedad, los méritos anteriores obtenidos, así como la reincidencia, porque se entiende que si es un trabajador de mucha antigüedad, mucha trayectoria en la empresa y a cometido una falta grave se debe verificar su trayectoria como buen trabajador o como alguien que ha contribuido con el desarrollo de la empresa, son buenos elementos para considerar. A partir de ello se puede utilizar la proporcionalidad, considerando si el despido es una medida razonable y es proporcional a la conducta que se pretende sancionar. En la realidad lo que sucede es que el trabajador comete una falta grave y es despedido o se extingue la relación. El principio de razonabilidad y proporcionalidad es factible utilizarlo en esta pregunta, pero a nivel judicial en la vía ordinaria no lo toman en cuenta, pero quizás en la vía constitucional sí.

**DR. LUIS JESÚS BALDEÓN BEDÓN**  
**Asistente De Vocal**

**Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**

## FICHA DE ENTREVISTAS N°01

"El preaviso en el contrato de trabajo modal D.L. N°728 y el derecho laboral"

**Entrevistado:** Fabiola del Pilar Rueda Injo

**Cargo/Profesión:** Abogada

**Institución:** Sunafil

### GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

**1. En su opinión, ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?**

Considero que, en tanto se respete el principio de causalidad y las formalidades exigidas por Ley no existiría una afectación de derechos laborales; el plazo de preaviso, serviría para que el trabajador pueda prever la situación en la que se encontrará ante una eventual no renovación de su contrato de trabajo.

**2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prorroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?**

Considero que no, puesto que en el contrato de trabajo sujeto a modalidad ambas partes conocen la fecha en que el contrato finaliza, por el contrario, en la renuncia el trabajador busca dar fin a la relación laboral en una fecha que el empleador no tenía previsto y, por tanto, es consecuente que se solicite una comunicación formal con el debido plazo de anticipación.

**3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?**

El beneficio es la comunicación que el empleador deberá realizar al trabajador indicándole que la relación laboral quedará extinta en la fecha señalada en el contrato de trabajo, puesto que no se realizará una renovación al mismo.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

**4. En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?**

De existir un preaviso, el trabajador podría prever las contingencias económicas que sufrirá ante la pérdida de empleo por una eventual no renovación de su contrato de trabajo; asimismo, de conocer una posible causa de desnaturalización en su contrato, podría analizar desde antes de la desvinculación, la vía idónea para exigir el reconocimiento de una relación laboral de naturaleza indeterminada.

**5. En su opinión, ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?**



Considero que el preaviso serviría para que el trabajador pueda prever las contingencias ocasionadas ante una no renovación del contrato, sin embargo, considero que la regulación actual no afecta una validez de salida, puesto que en realidad el trabajador conoce que su contrato de trabajo tiene una fecha de fin.

**6. En su experiencia laboral, ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?**

Considero que el uso indebido deviene, cuando el contrato modal se encuentra desnaturalizado, y el empleador utiliza el vencimiento del contrato para simular una extinción válida del vínculo laboral.

**Objetivo Específico 2: Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador**

**7. En su opinión, ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?**

La inspección de SUNAFIL, con relación a los contratos modales tiene como objetivo verificar las formalidades ligadas al contrato, así como, que aquellos contengan una cláusula que detalle en forma clara y precisa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, con el fin de identificar si existen supuestos de desnaturalización. Para ello, SUNAFIL cuenta con el Protocolo N°003-2016-SUNAFIL/INII “Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad”

**8. En su opinión, ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?**

Si bien el trabajador conoce la fecha de fin del contrato, en la mayoría de los casos –sobre todo en trabajadores que llevan trabajando años en una empresa y que son desvinculados antes de llegar al plazo máximo del contrato modal – su expectativa es de continuidad, por lo que, no existiendo obligación de preaviso, el trabajador no podría prever que dejará de percibir ingresos en un determinado tiempo, lo que sin duda afectaría su estabilidad económica, sumado a que la realidad de nuestro país en la mayoría de los casos no es la de un trabajador con conciencia del ahorro o con previsión de contingencias.

**9. En su opinión, ¿Cree Ud. que el empleador para rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?**

Considero que, en nuestra realidad, los empleadores en su mayoría hacen un uso indebido de la suscripción de contratos sujetos a modalidad, sin tomar en cuenta que la regla en nuestra legislación laboral es la relación a tiempo indeterminado – se busca la estabilidad laboral- sin embargo, se ha vuelto una práctica continua la utilización de contratos modales de forma indiscriminada (en la mayoría de los casos no existe causalidad o esta es mal utilizada). En ese sentido, particularmente considero que, el motivo de la no renovación debería estar estrechamente vinculado a la desaparición de la causa objetiva y no a la decisión antojadiza del empleador, en donde difícilmente consideran el desempeño o el periodo que lleve laborando el trabajador.



**Fabiola del Pilar Rueda Injo**  
Inspector de SUNAFIL

## FICHA DE ENTREVISTAS N°01

"El preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 y el derecho laboral"

**Entrevistado:** Jorge Luis Mayor Sánchez

**Cargo/Profesión:** Abogado Laboralista

**Institución:** CERTICOM SAC

### GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

**1. En su opinión, ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?**

Sí, porque si estuviera consignado en alguna modificación del artículo reformado, donde se incorpora el plazo de cinco, seis o siete días y con ello el empleador no cumple con ese plazo se estaría afectando los contratos modales. Con la regulación del preaviso el trabajador no viviría en la incertidumbre y tendría el conocimiento de que antes que concluya el contrato de trabajo, sabe que va fenecer en la fecha prevista dentro del contrato o que definitivamente no será renovado. Si el empleador no cumple con ese plazo del preaviso con comunicar al trabajador que su contrato ya no tendrá renovación y que tome sus precauciones, que realice la entrega del cargo; entonces si no se cumple con ese plazo se estaría afectando en la dignidad del trabajador.

Los contratos modales fueron regulados de una forma que benefician al empleador muy aparte de que creen empleo, crean empresa o negocio, pero por otro lado somete al trabajador al capricho del empleador ya que el empleador se escuda en la libertad de contratación. por ello sería adecuado hacer estas modificaciones de no prórroga para que el trabajador también cubra sus expectativas personales económicas, financieras e inclusive emocionales, ya que cuando el trabajador queda en desempleo también es afectado psicológicamente.

**2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prórroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?**

Si, es cierto se le pone una carga al trabajador con la obligatoriedad de la carta de renuncia, hasta quizás el trabajador tiene una oferta de laboral que le está esperando y no puede desvincularse porque está obligado a presentar la carta renuncia con treinta días de anticipación y el empleador tiene la facultad de prescindir de ese plazo. Entonces hay desigualdad entre las partes. Del mismo modo, así como el empresario le dio empleo al trabajador debería tener esa delicadeza de cumplir con el plazo de avisar sobre la extinción del contrato.

**3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?**

El beneficio del preaviso es que se otorga un plazo razonable, mediante el cual se le recuerda al trabajador el cumplimiento del plazo fijado inicialmente al momento de suscribir el contrato de trabajo y a la vez se le informa que el contrato a plazo fijo no tendrá renovación. De manera que se espera que se cumpla el último día de vigencia de la relación laboral y proceder a la desvinculación.

  
Jorge Luis Mayor Sánchez  
Rev. CAL N° 20037

Durante la vigencia o etapa del preaviso es factible considerar las facilidades de brindar al trabajador para la búsqueda de un nuevo empleo.

En el régimen público a través de los contratos CAS ha incorporado el plazo del preaviso con cinco días para notificar la no prórroga, si trasladamos esa figura legal al régimen privado, entonces es posible incorporar el plazo de no prórroga en los contratos modales, pero no necesariamente tiene que ser cinco días, tiene que ser un plazo razonable que permita identificar el reemplazo del trabajador y hacer la entrega del puesto, pero tampoco ser extremistas en considerar treinta días como plazo para el preaviso. Se puede jugar con los tiempos tomando en cuenta la distribución del descanso vacacional entre cinco, siete o quince días.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

**4. En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?**

Que puede mejorar sus expectativas, mejorar el tiempo del sistema de empleo que él maneja, ya que la gran mayoría de trabajadores cuenta con contratos a plazo fijo sujeto a modalidad y la rotación es amplia, el trabajador se encuentra inmerso en este tipo de contrato porque es el que regula el mercado. Entonces, permitiría al trabajador tomar las previsiones, ser más diligente y así no tendrá esa presión financiera, económica o adeudarse pensando que el trabajo es eterno, cuando realmente el contrato de trabajo concluirá en la fecha prevista y si tiene una buena expectativa en el desempeño laboral cabe la probabilidad de que se le puede renovar una o más veces. En síntesis, el trabajador será cauteloso en sus obligaciones y planificará adecuadamente sus ingresos de acuerdo a su capacidad.

**5. En su opinión, ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?**

Si el plazo estaría regulado, el empleador privado que desea hacer uso de los contratos modales debe cumplir dentro de la vigencia del contrato antes de su vencimiento, con comunicar de manera escrita al trabajador la renovación o no del mismo, sería obligatorio si estaría regulado en algún artículo de la ley. En la práctica y ya con la reforma de ley vigente, si el empleador no cumple con ese aviso el trabajador puede denunciar como un despido, por no haber cumplido con el plazo del preaviso de ley.

**6. En su experiencia laboral, ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?**

El empleador no hace uso indebido de la causal c) – vencimiento del plazo del contrato modal, la extinción del contrato de seda porque ha concluido por el vencimiento del plazo. Durante la vigencia del contrato no se ha limitado el goce de los derechos laborales del trabajador. El contrato tiene un plazo y el plazo se debe cumplir.

Ahora, si el trabajador alega que el contrato que se extinguió se encontraba desnaturalizado o que la plaza era permanente se inicia el proceso judicial, entonces si el contrato es desnaturalizado por simulaciones o fraude a la contratación laboral y es comprobado judicialmente, cabe la reposición al puesto o indemnización.

**Objetivo Específico 2:** Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

**7. En su opinión, ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?**

En la actualidad la Sunafil no cuenta con la capacidad logística para inspeccionar las empresas privadas o entidades públicas de todo el país, logrando que las inspecciones laborales por parte de Sunafil se dilatan por la falta de personal. Por ello, para que sea efectivo tendría que ampliar la cantidad de inspectores. Otra deficiencia es, que los inspectores cuando realizan sus diligencias van con un acta en físico, dejando una copia al inspeccionado, el cual no es legible y dificulta la lectura al empleador, la Sunafil conserva el informe original para su expediente, por ello se dice que no cuentan con logística. Tratan de verificar la legalidad del contrato solicitando a la oficina de recursos humanos, a las empresas que les proporcione la copia del contrato y la planilla electrónica donde se verifica el alta y la baja del trabajador, las remuneraciones y el goce de sus beneficios sociales. Sunafil debería realizar las inspecciones sorpresa o socioeducativa de tal manera de ir orientando y culturizando a los empleadores a las buenas prácticas empresariales.

**8. En su opinión, ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?**

El vencimiento del plazo del contrato desvirtuado va incidir en la remuneración del trabajador ya que afecta la continuidad del empleo. El trabajador con contrato indefinido sabe que va a tener ingresos económicos hasta que incurre en alguna falta grave. En los contratos de duración determinada, las prórrogas al ser potestad de la entidad empleadora es que realizará la renovación por el tiempo que considere necesario prescindir y su extinción debe estar sujeta a causas objetivas. El pago de la remuneración los derechos laborales serán de acuerdo al tiempo de servicio.

**9. En su opinión, ¿Cree Ud. qué el empleador para rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?**

No, el empleador ante la conducta atípica por parte del trabajador opta por extinguir el contrato ya sea por la causal vencimiento del plazo o recurre al procedimiento del despido. El empleador no analiza los méritos o productividad del trabajador ante una falta leve o grave, recurre a la desvinculación y a la selección del reemplazo.

  
Jorge Luis Mijanguez  
Rev. CAL N° 29057 

## FICHA DE ENTREVISTAS N°01

"El preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 y el derecho laboral"

**Entrevistado:** Dr. Ricardo Corrales Melgarejo

**Cargo/Profesión:** Presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de la CSJJU

**Institución:** Corte Superior de Justicia de Junín

---

GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

**1. En su opinión, ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?**

Es una afectación a la dignidad de la persona porque lo tienes en una situación de gran inestabilidad de mucha preocupación personal, ya que el trabajador se encuentra en una situación de incertidumbre, con la promesa de que le van a renovar y de un momento a otro no le renuevan quedando en el desempleo, es como una suerte de despido intempestivo. Por ello, que mejor que se le cursé un preaviso de 15 días antes de no renovarle el contrato, mediante el cual se le comunica que a la fecha de término del contrato no se le renovará. Entonces, en esos 15 días que el trabajador sabe de antemano de la relación contractual, podrá tomar las previsiones del caso.

**2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prórroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?**

Básicamente el tema no va tanto por la desigualdad contractual, sino por la dignidad de la persona del trabajador, manteniendo que el trabajador percibe una remuneración diaria que tiene carácter alimentario, entonces el no renovar el contrato sin preaviso, si bien es cierto en el Perú es algo lícito y esperado por el trabajador, pero no pocas veces el trabajador tiene como expectativa su renovación entonces resulta lo justo, lo equitativo y lo razonable cursar el preaviso, porque en todas las regulaciones y decisiones de las acciones del personal y en los actos realizados por el empleador con relación a la afectación de los derechos de los trabajadores tiene que haber una observancia al principio de razonabilidad entonces resulta razonable que se le avisé al trabajador cuando no se le va a renovar el contrato.

**3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?**

No habría otro mecanismo a mi modo de ver, el único mecanismo por el cual el trabajador se entere que no se le va a renovar el contrato es mediante el preaviso entonces resulta adecuado al cuidado de la dignidad del trabajador.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

**4. En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?**

Lo que se teme en acciones del personal, que no pocas veces se guarda reserva de esta decisión porque se piensa que el trabajador va a decaer en su actividad laboral ya no va hacer los esfuerzos para cumplir sus obligaciones y creo que esa percepción no es correcta creo que todo trabajador tiene valores y principios personales que hace que se cumpla con sus obligaciones, en todo caso ahí está las facultades disciplinarias del empleador en caso de que el trabajador comienza a bajar su actividad productiva a nivel de los rendimientos esperados, entonces si están acostumbrados los empleadores a recibir una producción de una productividad por parte del trabajador y cursado el preaviso va intentar su reducción o disminución entonces el empleador tiene la facultad disciplinaria para poder corregir ese comportamiento y productivo o de baja producción por parte del trabajador. El punto a favor para el empleador, es que queda bien con el trabajador, cumple con los principios laborales de cuidar la dignidad, el respeto de las personas, de sus trabajadores; porque si no lo hace queda el empleador como un gran abusivo de actitud arbitraria, puede tener si bien es cierto que la terminación del contrato es un acto lícito esperado también por el trabajador, pero el empleador también gana prestigio en lo laboral ya que ha comunicado al trabajador. Hay un acto de solidaridad de comportamiento humano con relación al trabajador.

**5. En su opinión, ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?**

No habría más efecto jurídico que la de pedir al trabajador que tome las medidas que correspondan para que se salvaguarde ese último período de labor que tiene y que pueda estar pensando en una reincorporación laboral. En tanto, el efecto jurídico del preaviso básicamente es una prevención humanitaria que hace el empleador con relación al trabajador. Si el preaviso estaría establecido en la ley entonces sería una obligación del empleador porque forma parte del contrato, porque las disposiciones legales se integran al contrato de trabajo, solo así sería una obligación del empleador inclusive hasta podría ser un requisito para extinguir la relación laboral sin el cual no se podría extinguir, inclusive cabe la indemnización siempre que así lo establezca la ley. La indemnización del preaviso sería para cubrir ese momento de aflicción por el que vivió el trabajador, por esa afectación psicológico.

**6. En su experiencia laboral, ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?**

Muchos empleadores utilizan el contrato modal para para eludir al derecho de la estabilidad laboral absoluta o el derecho del trabajo, cuando celebran contratos modales desnaturalizados desde el inicio entonces ese es el comportamiento abusivo del empleador cuando recurre a los contratos modales para eludir el derecho a la estabilidad laboral absoluta de los trabajadores. En caso se celebre un contrato de trabajo de plazo indeterminado, no requiere de causa objetiva para la contratación modal, ese es el punto de exceso o de abuso que están cometiendo no pocos empleadores en el Perú, es lo que se observa por la cantidad de juicios en los juzgados laborales.

**Objetivo Específico 2:** Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

**7. En su opinión, ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?**

Se verifica a través del Protocolo de Fiscalización del Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad y la ley y su reglamento del contrato de trabajo.

**8. En su opinión, ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?**

La remuneración es parte del derecho del trabajo, inclusive el hecho que se celebre contratos simulados o fraudulentos con el ánimo de eludir el derecho del trabajo o estabilidad en el empleo, se afecta al trabajador en su derecho de sindicalización, no pocas veces el trabajador no se afilia al sindicato, no hace actividad sindical porque está en una situación de inestabilidad de inseguridad por el contrato a plazo determinado eso contribuye a que se afecte la libertad sindical positiva, entonces es una de las consecuencias de celebrar contratos simulados o fraudulentos con los trabajadores.

**9. En su opinión, ¿Cree Ud. que el empleador al rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?**

Todo contrato modal es a plazo determinado tiene una fecha de inicio y una fecha de término, pero siempre que este contrato modal tenga una justificación objetiva no basta con celebrar solamente el contrato y hacer un documento por escrito sino también que esa contratación tenga una causa objetiva que justifique su contratación porque la regla general de la contratación en Perú es a plazo indeterminado en el régimen privado y la excepción son los contratos modales y para que la excepción funcione tiene que haber una causa objetiva que justifique la contratación. Entonces hay una relación de causa y efecto, tiene que haber una fuente de trabajo temporal y esa fuente va a justificar la existencia del contrato de trabajo temporal o modal para cubrir ese puesto de trabajo y dura lo que dure la fuente, si la fuente de trabajo dura tres, cuatro o cinco meses y esa es la causa objetiva estará plenamente justificado si no hay una relación causa-efecto entonces está el empleador contratando para labores permanentes y recurre a los contratos modales para eludir responsabilidad.

---

EDWIN RICARDO CORRALES MELGAREJO  
PRESIDENTE  
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE HUANCAYO

## FICHA DE ENTREVISTAS N°01

"El preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 y el derecho laboral"

**Entrevistado:** Abog. Gerson Merma Abad

**Cargo/Profesión:** Abogado laboralista

**Institución:** Derecho Social EIRL

---

### GUÍA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

**1. En su opinión, ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?**

No, así este regulado el preaviso igual se afecta los derechos laborales. En la actualidad las distintas modalidades de contratación temporal afectan al trabajador, más aún si el contrato modal se encuentra desnaturalizado. Si el contrato es legal y está debidamente justificada no hay afectación y ello no requiere del preaviso.

El preaviso no evitará la extinción del vínculo, el problema está en el fondo y no de forma. Se puede indicar que se comunique y si no se realiza, que la renovación sea automática siempre que el contrato no esté simulado. En el caso que la actividad continúe o la producción siga y el empleador indique que tal vez posterior a este primer contrato se seguirá renovando, bajo esa promesa de renovación y luego de un tiempo determinado o imprevisto comunique que ya no habrá prórroga, entonces si deja al trabajador en reflexión ya que mantenía la esperanza de que el contrato sí iba a continuar. Se requiere de varias figuras para proteger al trabajador.

**2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prórroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?**

La desigualdad contractual existe ya en el derecho de trabajo ya que el empleador tiene los medios de producción, tiene el poder económico, el staff de abogados y el trabajador lo único que tiene es su fuerza de trabajo. El derecho de trabajo le dio el poder tuitivo al trabajador equiparándole con la legislación dándole la igualdad de condiciones.

El trabajador renuncia voluntariamente, es una decisión unilateral, de acuerdo a su autonomía de voluntad, no hay despido. Por ello, tiene que comunicar por causa objetiva, por la productividad de la empresa, ya que el no comunicar afecta a los demás trabajadores y a la producción del país. Son figuras distintas una cosa es que el trabajador decida o tenga la voluntad de renunciar y otra tener un contrato firmado establecida entre el trabajador y empleador, el empleador no tiene por qué avisar.

**3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?**

No está estipulado, pero el beneficio de cursar el preaviso sería para que el trabajador esté alerta de que el contrato ya no será prorrogado. Se ha dado a través de la Corte Suprema, que una vez vencido el contrato y si el trabajador sigue laborando posterior a ello uno o dos días adquiere la estabilidad laboral o el contrato indeterminado; otra opción también puede ser que se solicite indemnización por no haber comunicado y como son contratos a plazo la



actividad ya culminó ya no hay más trabajo entonces es ahí que se puede determinar la indemnización.

En el Perú las relaciones laborales son cambiantes no son tan rígidas. Los contratos están en continuo cambio ya que son contratos por períodos y están propensos a cambios en cada prórroga. Por ello, la exigencia para cruzar el preaviso puede ser en promedio después de 6 meses de trabajo continuo, siempre que se haya superado el período de prueba.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

**4. En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finalizar el vínculo laboral?**

Al trabajador lo tendría al tanto de que su contrato ya no va a ser renovado y buscar otro empleo para no quedarse en el desamparo ya que de él depende su familia, el tiempo que se le otorgue va depender mucho del tipo de contrato. Tras mayor tiempo de trabajo tenga, la obligación de proteger es mayor. También indicar las penalidades que serían por no cursar el preaviso. El castigo por no avisar puede ser un mes de indemnización en alineación o acorde a la remuneración básica. En el empleador causaría la obligación de comunicar y cumplir con ello para posteriormente no tener problemas legales. Requiere evaluación esta figura legal para no crear trabas en la inversión y al puesto de trabajo.



**5. En su opinión, ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?**

La estabilidad laboral es la permanencia, reforzaría la estabilidad laboral. Ya que es la garantía que tiene el trabajador de continuar en el puesto de trabajo, si no hay una justificación jurídica que esté en la ley para su despido tales como la falta grave, inasistencia, bajo rendimiento que son las razones que justifican el despido. La estabilidad laboral siempre es relativa en el sentido de que hay estabilidad laboral pero también hay causales para el despido. Causaría efectos favorables y efectos negativos. El hecho de no comunicar favorece la estabilidad ya que se puede dar la prórroga automática bajo los mismos términos del contrato anterior por no haber avisado, por ello fortalecería la institución de la estabilidad laboral. En lo negativo regular el preaviso estaría haciendo más rígido a la estabilidad laboral lo que ahuyentaría la inversión, ahuyentaría el empleo.

**6. En su experiencia laboral, ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?**

En términos generales el D. Leg. 728 es desregulador no solo el inciso c) del Art. 16. Las 09 modalidades de contratar se han utilizado indebidamente por los empleadores ya que el trabajador al tener 4 años de servicio y próximos a los 5 años es cesado antes de adquirir la estabilidad laboral con el aval de la legislación que lo permite y el juez también lo avala al aplicar la ley, teniendo la posibilidad de interpretar por el control difuso y en base a esta norma determinar si afectan derechos constitucionales, entonces mediante un fallo debería ser interpretada. Pero los jueces y las normativas tienen la prioridad del neoliberalismo y no el de la protección al trabajador.

Para esta causal se puede usar el principio de control difuso o el principio protector. Esta causal no protege los derechos del trabajador, afecta los derechos fundamentales, al simular el contrato permanente por uno determinado ahí se afecta el derecho del trabajo.

**Objetivo Específico 2:** Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador

**7. En su opinión, ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?**

De acuerdo a la realidad, la Ley de General de Inspección del Trabajo Ley 28806 del año 2006 con apoyo técnico de la OIT, permite el abuso, la estructura diseñada de esta ley no protege verdaderamente a los trabajadores por más que sus disposiciones sean de multas. La ley ha reducido las funciones de inspección y el ámbito de aplicación, hay principios en favor del trabajador que el fiscalizador de la SUNAFIL no las puede aplicar ya que está limitado por la ley de fiscalización. Ejemplo: el principio pro operario, el principio in dubio operario, primacía de la realidad, (verificación in situ de vulneración de los derechos laborales). Los abogados patronales son los que exigen que el inspector actúe de acuerdo a la ley y si el inspector se excede el abogado patronal se puede quejar por ello el fiscalizador deja en acta "y dejó a salvo el derecho del usuario de hacerlo valer en la vía correspondiente". Entonces la inspección de la legalidad del contrato lo puede realizar de oficio o de parte, mayormente se inicia de parte, porque la SUNAFIL programa la inspección al mes para una determinada área geográfica. Por lo general, las inspecciones son a pedido de parte cuando el trabajador ha sido violentado. El inspector es el que verifica si el contrato de trabajo es a plazo y eso lo determina in situ. Cuando el inspector acude al centro de trabajo y no puede probar la desnaturalización, deja en acta para que el trabajador acuda a la vía judicial.

**8. En su opinión, ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por falta de la remuneración continua?**

La afectación se da en la dignidad y remuneración del trabajador cuando el contrato es simulado porque si el contrato está conforme a ley no hay ninguna afectación. Afecta mucho el ser despedido ya que vulnera la dignidad del trabajador, la economía de su familia, la economía del país ya que provoca informalidad ocasionando que la formalidad del mercado de trabajo se reduzca. Con los contratos a plazo no se sabe si te van a renovar o te van a despedir no hay una seguridad jurídica y eso también afecta la inversión y carga al poder judicial con procesos laborales, en consecuencia, afecta el presupuesto público ya que genera costos económicos al órgano jurisdiccional.

**9. En su opinión, ¿Cree Ud. qué el empleador para rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?**

El empleador respecto al tiempo, al identificar que el trabajador ya está alcanzando el período máximo de cinco años procede a no realizar la renovación, concluye el vínculo laboral. En relación al objeto puede identificar el empleador que el contrato se encontraba desnaturalizado entonces recurre a ya no realizar la renovación o ya no continuar con el vínculo. Va a depender mucho del criterio que considera el empleador. Para extinguir el vínculo también considera la categoría del trabajador ya sea obrero (trabajador operativo) con poca o baja educación y medios económicos para asesorarse entonces se le puede hacer distintos contratos en distintas modalidades y extinguirlo quién va aceptar la extinción sin cuestionar pero sería muy distinto o no es lo mismo contratar a un abogado o tal vez a un profesional quién sí tiene el conocimiento del estado real del contrato que pueda estar desnaturalizado o cuente con alguna simulación. Entonces son distintos criterios que puede tomar el empleador para extinguir un trabajador.



**GERSON MERMA ABAD**  
Derecho Social EIRL  
Abogado laboralista

## FICHA DE ENTREVISTAS N°01

"El preaviso en el contrato de trabajo modal – D.L. N°728 y el derecho laboral"

**Entrevistado:** José Michael Matos Pérez

**Cargo/Profesión:** Especialista en Derecho del Trabajo

**Institución:** SUNAFIL - LIMA

---

GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el preaviso del contrato de trabajo modal – D.L. N°728 influye en el derecho laboral

**1. En su opinión, ¿Cree Ud. que si existiera el preaviso en los contratos de trabajo modal se evitaría la afectación a los derechos laborales?**

Afecta al trabajador en adquirir ciertos bienes y su estabilidad económica. El contrato temporal como está regulado en el Perú (inicio incremento de actividad) no va acorde al principio de continuidad porque se realizan actividades permanentes y la legislación permite al empleador contratar de manera temporal, hasta por un plazo determinado máximo de 5 años, entonces aquí se identifica que la actividad permanente está desvirtuada, se les da un revestimiento de temporalidad. Por ello, si se le da esa flexibilidad en la contratación se puede justificar que el empleador de el preaviso. En mayoría el empleador renueva los contratos con varios días o meses de retraso a la fecha de vencimiento y el trabajador acepta tal subsanación. Por ello, con la institución del preaviso como una obligación del empleador de informar al trabajador, esto le permitiría a este último que podrá planificar su vida.

**2. Cree Ud. ¿Qué la falta de notificación del preaviso de no prórroga equiparada a la obligatoriedad del preaviso de renuncia, existe desigualdad contractual al momento de extinguir el contrato de trabajo?**

No habría tanto una desigualdad, la carta de renuncia es una voluntad ejercida por el trabajador dentro de su libertad de trabajo, la renuncia lo puede hacer en cualquier momento. Entonces, el trabajador para no afectar la autonomía de la empresa o económicamente con la resolución del contrato, el trabajador tiene que dar el preaviso de renuncia. El preaviso de no renovación se tiene que aplicar para los contratos temporales.

**3. En su opinión, ¿Cuáles serían los beneficios de cursar el preaviso de no prórroga en contratos de trabajo a plazo o que otro mecanismo se puede emplear en aras del derecho de laboral?**

Al trabajador le permite tener la certeza de su situación laboral, ver otras ofertas de empleo o programar sus obligaciones económicas que había adquirido. En el caso del empleador, se estaría adecuando a la ley laboral y evitaría penalidades previstas por parte de la autoridad de trabajo. Entonces, el no preavisar la prórroga de estos contratos temporales, ocasionará que se desvirtúe por la superación del plazo y la continuidad de la prestación.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cómo el plazo del preaviso del contrato de trabajo modal D.L. N°728 repercute en la estabilidad laboral

**4. En su opinión, ¿Qué efectos causaría el plazo del preaviso en el trabajador o empleador antes de finiquitar el vínculo laboral?**

Al trabajador que tenga conocimiento de la no prórroga y al empleador se manifieste o deje de manera expresa su voluntad de no renovar. Porque la extinción del contrato de trabajo temporal ya está clara.

Los beneficios de poder implementar esta modificación, es que el trabajador tenga la certeza sobre la voluntad del empleador de renovar o no el contrato. También, permite al inspector de trabajo y al poder judicial requerir el documento para determinar que se haya cumplido con la condición resolutoria. El preaviso, no causa costos, ya que apoya tanto al trabajador como al empleador, el no tenerlo ocasiona que el trabajador no tenga certeza de la no renovación o extinción de acuerdo a lo establecido en el contrato y en el empleador que tenga que decidir de renovar o no hasta el último día.

**5. En su opinión, ¿Qué relevancia jurídica guardaría en la estabilidad laboral de salida si estuviera regulado el preaviso de no prórroga?**

La relevancia jurídica que guardaría es en el principio de continuidad, este principio tiene como fin que el vínculo laboral del trabajador dure lo más que pueda. Por ello, va de la mano o tiene alguna relevancia frente al preaviso de no prórroga. Entonces el preaviso viene a darle cierta protección adicional a lo establecido en el contrato que ya tiene una fecha cierta de conclusión, donde hay un plazo previo a la voluntad que se le exige al empleador señalar si va a renovarse o no, aquí el trabajador conoce ya la decisión de no renovar. Esta institución del preaviso de no prórroga, más allá de ir de la mano con principio de continuidad, viene a paliar lo que legislador ha vulnerado con la flexibilidad de los contratos temporales y su relación con actividades permanentes.

**6. En su experiencia laboral, ¿Cómo cree Ud. que el empleador hace uso indebido del D.L. N°728, causal c) – “Vencimiento del Plazo del Contrato de Trabajo Modal” que afecta la estabilidad laboral?**

Los contratos temporales tienen que ser analizados acorde al principio de causalidad; sin embargo, el legislador peruano lo que hizo a través de una ley fue en desvirtuar los contratos a plazo indeterminado y pasaron a ser contratos a plazo fijo, esto último es contrario del principio de continuidad. En efecto, la ley de productividad y Competitividad Laboral permite al empleador contratar a plazo fijo actividades permanentes, resolviendo el contrato en el plazo dispuesto por dicho empleador, siempre y cuando no supere su plazo máximo.

**Objetivo Específico 2:** Conocer de qué forma el vencimiento del contrato de trabajo modal D.L. N°728 simulado incide en la remuneración continua del trabajador.

**7. En su opinión, ¿De qué manera la SUNAFIL inspecciona la legalidad del vencimiento del plazo del contrato modal considerando la vulnerabilidad y cese de la remuneración continua del trabajador?**

Cuando SUNAFIL realiza la inspección lo primero que hace es verificar cuántos trabajadores laboran. Ejemplo, van a la empresa “X” para fiscalizar, el inspector puede realizar el recorrido por la empresa y entrevistar a los trabajadores con preguntas en relación a las actividades que desarrollan. El inspector solicita la planilla de trabajadores a la empresa a través del requerimiento de información, donde verifica si los trabajadores se encuentran debidamente registrados, es decir, el inspector verifica que esté debidamente acreditado si el empleador cumple con registrar en planilla a sus trabajadores, sea contrato modal, indeterminado o a tiempo parcial, si los documentos presentados no se condicen con los hechos contrastados el inspector puede aplicar el principio de primacía de la realidad y solicitar que los trabajadores sean registrados a plazo indeterminado.

**8. En su opinión, ¿Cómo afecta la resolución del contrato simulado con causal vencimiento del plazo en la dignidad del trabajador por la falta de la remuneración continua?**

El contrato que se simula o desnaturaliza de forma unilateral o por acuerdo entre las partes, afecta la indeterminación del contrato, porque el empleador está utilizando una figura temporal para algo que tiene que ser a plazo indeterminado. No solo se afecta la dignidad o la remuneración que es la consecuencia cuando se extingue un contrato, sino también se afecta la indeterminación del contrato, es decir, al principio de continuidad; la consecuencia cuando se resuelve el contrato es que el trabajador ha sido afectado a través de un despido que se dice que tiene una causa "el vencimiento del plazo", pero que en realidad ese plazo no es cierto porque se sustenta en un contrato que no va acorde a la temporalidad ya que se ha usado de manera fraudulenta, se ha simulado entre las partes la aplicación de este contrato que tenía que haber sido de aplicación de un contrato a plazo indeterminado. Otra afectación es al principio de continuidad que es la adecuada protección ante despidos injustificado, ya que todos los contratos temporales que son simulados por el empleador o que no reviste causa objetiva para el tipo de contratación, vulnera el principio de continuidad. El legislador tiene que dar una adecuada protección es por eso que el constituyente crea figura el fin incausado y el despido fraudulento.

**9. En su opinión, ¿Cree Ud. que el empleador para rescindir el contrato modal con causal vencimiento del plazo considera el período laborado por el trabajador y el objeto del contrato?**

Importante analizar si el empleador está contratando por tres meses, seis meses o un año. En caso que la contratación se realice mensual, el preaviso sería importante porque generaría un impacto para que el empleador no esté contratando por un mes ya que no cabría que el preaviso se curse de forma mensual, en la práctica se anularía y limitaría este abuso de ejercicio en la contratación modal, el preaviso generaría mayor control. Y si la contratación o renovación son superiores a tres meses, el rescindir un contrato debería ir de la mano con el preaviso y más con contratos desvirtuados para que el trabajador conozca que no se le va a renovar y tenga una opción de hacer la entrega de cargo y buscar una oferta laboral.



**José Michel Matos Pérez**  
Especialista en Derecho del Trabajo