

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA
ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES, FRENTE AL USO
ABUSIVO DE LOS CONTRATOS MODALES EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS,**

2024

PRESENTADA POR:

RUTH NOEMI CONDORI CHOQUEPATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



1.66%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 25 SEP 2025, 7:52 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.23%
CHANGED TEXT 1.43%

Report #28808099

RUTH NOEMI CONDORI CHOQUEPATA // ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES, FRENTE AL USO ABUSIVO DE LOS CONTRATOS MODALES EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS, 2024 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué manera se viene regulando dentro del marco jurídico peruano el derecho a la estabilidad laboral frente al uso de los contratos modales a nivel de las entidades financieras, 2024; **1 6** la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; **1** el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a analizar que la flexibilidad laboral se dio mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, donde se llegó a introducir una serie de mecanismos de flexibilización laboral de manera externa donde se pudo considerar diversos tipos de contrato de trabajo que sujetos a modalidad; trayendo consigo que dentro de la constitución de 1993 no se llega a regular la figura de la estabilidad laboral dejando de ser una figura con rango constitucional dando lugar en su reemplazo a la figura de la adecuada protección contra el despido arbitrario de los trabajadores

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA
ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES, FRENTE AL USO
ABUSIVO DE LOS CONTRATOS MODALES EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS,
2024**

PRESENTADA POR:

RUTH NOEMI CONDORI CHOQUEPATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

ASESOR DE TESIS

:


Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 01 de octubre del 2025.

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar a este punto y haberme dado salud para lograr cada de mis objetivos, además por su infinito amor.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, debo agradecer a Dios, por haberme permitido la realización de esta investigación, la cual significa la acumulación de una de mis metas personales. Por esa razón mi agradecimiento a todas las personas que han colaborado para cumplir mis objetivos, en especial a mi familia por su apoyo incondicional.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	13
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. DERECHO LABORAL EN EL PERÚ	18
2.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL	18
2.1.3. EL DERECHO LABORAL	19

2.1.4. PRINCIPIO PROTECTOR	19
2.1.5. PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA	19
2.1.6. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	19
2.1.7. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD	20
2.1.8. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	20
2.1.9. LA NO ESTABILIDAD LABORAL SEGÚN EL MARCO CONSTITUCIONAL	20
2.1.10. LA ESTABILIDAD LABORAL	20
2.1.11. VIGENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO 728	21
2.1.12. CLASES DE ESTABILIDAD LABORAL	21
2.1.13. LA CONTRATACIÓN INDETERMINADA FRENTE A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	21
2.1.14. EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	22
2.1.15. LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL	22
2.1.16. LA REALIDAD SOCIO LABORAL	22
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2.1. POBLACIÓN	25
3.2.2. MUESTRA	25
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	26
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	29
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES.	30
4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LOS CONTRATOS MODALES EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS.	34
4.3. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES, FRENTE AL USO ABUSIVO DE LOS CONTRATOS MODALES EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS.	38
4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADO EN LA INVESTIGACIÓN.	45
4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	46
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	60

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	61
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.	62
Anexo 03: Ficha de análisis de norma.	72
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	82

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué manera se viene regulando dentro del marco jurídico peruano el derecho a la estabilidad laboral frente al uso de los contratos modales a nivel de las entidades financieras, 2024; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a analizar que la flexibilidad laboral se dio mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, donde se llegó a introducir una serie de mecanismos de flexibilización laboral de manera externa donde se pudo considerar diversos tipos de contrato de trabajo que sujetos a modalidad; trayendo consigo que dentro de la constitución de 1993 no se llega a regular la figura de la estabilidad laboral dejando de ser una figura con rango constitucional dando lugar en su reemplazo a la figura de la adecuada protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de la actividad privada; así mismo se conocer que el tipo de contrato modal viene prevaleciendo frente a los contratos de trabajo indeterminado; a nivel de las entidades financieras, dando lugar a que se logre generar un mal precedente para nuestra legislación, donde se llega a usar los mismos mecanismos legales para ser aplicados de manera excepcional y frente a situaciones específicas, dando lugar a que se genere cierto perjuicio a los derechos laborales; así mismo se viene promoviendo el uso abusivo de los contratos modales revestidos de mala fe y promoviendo el fraude en la relación de trabajo, esto como consecuencia que las fiscalizaciones laborales realizadas por la SUNAFIL viene siendo insuficiente.

Palabras clave: Contrato modal, Entidad financiera, Estabilidad laboral, Trabajador, Vulneración.

ABSTRACT

The study's general objective was to analyze how the right to job stability is regulated within the Peruvian legal framework in the face of the use of modal contracts at the level of financial entities, 2024; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives set out, within the study the following conclusions are reached: It has been analyzed that labor flexibility was given through Legislative Decree No. 728, where a series of labor flexibility mechanisms were introduced externally where various types of employment contracts could be considered that are subject to modality; bringing with it that within the 1993 constitution, the figure of job stability is not regulated, ceasing to be a figure with constitutional rank, giving way to its replacement to the figure of adequate protection against arbitrary dismissal of workers in the private sector; It is also known that the modal contract type has been prevailing over open-ended employment contracts. At the level of financial institutions, this has led to the creation of a bad precedent for our legislation, where the same legal mechanisms are used only exceptionally and in specific situations, resulting in certain harm to labor rights. Likewise, the abusive use of modal contracts, disguised in bad faith, is being promoted, encouraging fraud in the employment relationship. This is due to the fact that labor inspections carried out by SUNAFIL have been insufficient.

Keywords: Modal contract, Financial institution, Job stability, Worker, Violation..

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se ha llegado analizar la forma como se viene incrementando el uso de los contratos modales en las entidades financieras en aras de poder evitar el pago de los beneficios laborales del trabajador, sumado a ello de que se evite generar la estabilidad laboral de los colaboradores; hecho que viene dando lugar a la explotación laboral de forma indistinta. Dentro de la investigación a través de los resultados obtenidos se pudo observar el comportamiento de las entidades financieras en el uso de los contratos modales a nivel de la contratación de personal a bajo costo y con reducción de sus derechos laborales, lo que le resultara altamente rentable a las entidades financieras, hecho que viene dando lugar a que el trabajador logre ser despedido siempre en cuando no llegue a cumplir con su meta a nivel de su productividad.

Por otro lado, se llegó analizar cada uno de los derechos que le son inherentes a los trabajadores dentro del sistema financiero las cuales vienen siendo regulados por la normativa constitucional; por otro lado, se llegó analizar la situación laboral de los trabajadores frente al desarrollo de su carrera interna dentro de la empresa financiera; donde muchas veces se viene afectando su estabilidad laboral, la cual está supeditada a la productividad laboral que logra evaluar la empresa en función al desempeño de los trabajadores. Así también se ha llegado analizar la normativa frente a la prevalencia del contrato modal y cómo las empresas financieras viene haciendo uso desmedido de ella, sumado a ello de cómo esta situación jurídica que se logra aplicar viene generando un mal precedente dentro del ámbito normativo laboral, a sabiendas de que los contratos modales deben de ser aplicados según la norma de forma excepcional o en casos específicos.

Mediante los resultados obtenido en la investigación me permitió conocer al mismo cómo se viene aplicando los contratos modales por las empresas privadas frente a los contratos laborales de duración indeterminada, así mismo me permitió identificar si las empresas financieras vienen aplicando de forma debida los criterios normativos en la contratación de personal bajo el ámbito modal, y de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, generando bajo este criterio una contribución al conocimiento jurídico.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel de las empresas privadas en estos tiempo se viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores de forma evidente, esta situación se llega a reflejar porque el empleador niega en cumplir en entregar con ciertos beneficios laborales en favor del trabajador, sumado a ello no existe un control adecuado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, muy a pesar que la norma constitucional avala el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

La realidad social en la que se desenvuelve el derecho laboral logra generar diversas interrogantes relacionadas fundamentalmente a la estabilidad laboral de los trabajadores dentro de las empresas privadas; en ese sentido la estabilidad laboral hoy en día viene siendo vulnerado por los diversos contratos de trabajo de índole temporal que vienen afectando a los trabajadores donde el empleador se vale de estos contratos en aras de poder evadir el pago de ciertos beneficios laborales.

Cuando un trabajador es contratado para el desarrollo de labores temporales estas deben ser bajo criterios donde las actividades que logre cumplir deben ser estrictamente transitorias de la empresa, vale decir como complemento a las actividades permanentes del empleador. Hecho que la misma ley regula los contratos modales de duración temporal cabe resaltar que este tipo de contrato los trabajadores gozan de estabilidad laboral mientras dure su contrato de trabajo al mismo tiempo gozan de los diferentes derecho laborales.

Dentro de este contexto con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo Nro. 728, la

misma que incentiva a las empresas la contratación temporal de trabajadores, dando lugar a que el trabajador logre desarrollar actividades permanentes dentro de las instalaciones de la empresa mas no complementarias generando así la vulneración de los derechos de los trabajadores y de la mismas modalidad de contrato, lo que viene llevando a que se produzca un conflicto dejando de lado la contratación complementaria frente a una contratación indefinida, lo que tiene como consecuencia a que los trabajadores puedan adquirir derechos sobre la estabilidad laboral.

No cabe la menor duda de que el Decreto Legislativo Nro. 728, se ha logrado introducir diversos mecanismos de flexibilización laboral de forma externa, dando lugar a que los contratos modales tienen que ser utilizados como una manera de contratar a los trabajadores de forma excepcional para cumplir ciertas actividades complementarias.

Pero pese a ello la realidad socio laboral se tiene a empleadores, quienes pasan por alto los dispositivos normativos, y viene tomando en consideración la aplicación de los contratos a plazo determinado bajo el contexto modal, todo ello para que los trabajadores puedan acceder a la estabilidad laboral, este suceso legal en los últimos tiempos se viene incrementado de forma alarmante lo que viene dando como resultado la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en especial dentro de las entidades financieras.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se viene regulando dentro del marco jurídico peruano el derecho a la estabilidad laboral frente al uso de los contratos modales a nivel de las entidades financieras, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué forma se viene vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores con el uso de los contratos modales por las entidades financieras, 2024?

¿Cuáles son los criterios jurídicos que vienen considerando las entidades financieras para poder hacer uso de los contratos modales en favor de sus trabajadores, 2024?

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Viquez (2017), pudo desarrollar su estudio a nivel de la Universidad de Costa Rica, donde pudo determinar la existencia de una deficiencia legal frente a las jornadas mixta de trabajo, donde se ha llegado a evidenciar la existencia de la vulneración de los derechos laborales en relación a las horas de trabajo que vienen siendo estipulados dentro del marco jurídico desde hace varios años atrás. Así mismo se ha llegado a determinar la necesidad de controlar el trabajo como principal medio de subsistencia por parte de las diversas entidades estatales a fin de que se logre preservar los derechos de los trabajadores. En consecuencia dentro del estudio se ha logrado evidenciar la vulneración de la jornada de trabajo y la estabilidad laboral al interior de las entidades financieras.

Marín (2018), ha logrado realizar su estudio sobre la forma de determinar de qué manera las horas extras son vulnerados por las empresas financieras dentro del estado ecuatoriano, así mismo el autor pudo determinar que las diversas políticas administrativas así como legales que vienen enfrentando los trabajadores se han constituido en un problema realmente irritante donde el poder judicial ecuatoriano viene fallando a favor de los trabajadores frente a la vulneración de sus derechos lo cual no se viene cristalizado su cumplimiento por las empresas financieras en el pago de las horas extras. En consecuencia se ha evidenciado la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores muy a pesar de la existencia de una sentencia judicial, lo que viene afectando directamente los derechos elementales del trabajador a nivel de la empresa financiera.

Mendoza (2018), ha desarrollado su investigación a nivel de la Universidad la Gran Colombia, donde ha logrado analizar la figura jurídica de la jornada laboral y como la legislación laboral colombiana viene protegiéndola, dentro del estudio el autor pudo determinar que resulta importante poder cambiar las condiciones laborales de los trabajadores dentro de las empresas financieras, en aras de no descuidar ni mucho menos vulnerar los derechos laborales de los trabajadores. Es así que dentro del estudio se pudo evidenciar que el pago de las horas extras constituye en un problema de actualidad al

interior de las diferentes empresas privadas, así mismo se pudo demostrar que la modalidad de contratación vulnera ostensiblemente los derechos laborales de los trabajadores, donde las empresas financieras las vienen utilizando de manera irresponsable.

Hurtado (2021), dentro de su estudio pudo desarrollando en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, ha logrado determinar la forma como se viene dando la reducción de la jornada laboral hecho que viene vulnerando los derechos de los trabajadores dentro del sistema financiero, por otro lado, el autor pudo analizar que a nivel del ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano no se vienen asegurando los derechos de los trabajadores bajo un criterio inseparable, invisible y que resulta nulo toda acción o contrato que suprima así mismo de lugar reducir los derechos de los trabajadores que están previstos en el marco jurídico laboral. Dentro del contexto normativo ecuatoriano, se ha llegado a evidenciar la existencia de mecanismos que buscan la protección de los derechos laborales, pero pese a ello no se cuenta con herramientas legales para la efectivización del pago de las horas extras cumplidas por los trabajadores dentro de una empresa del sector privado.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Del Aguila y Guillermo (2019), el autor pudo desarrollar su estudio a nivel de la Universidad César Vallejo, donde se ha logrado analizar la existencia sobre la de los derechos de los trabajadores dentro del ámbito laboral remoto cuando no se llega a respetar el derecho a la desconexión digital, es así que dentro de la investigación se pudo evidenciar que la tecnología ha logrado establecer nuevos efectos a nivel de los derechos laborales en favor de los trabajadores, esto como consecuencia de la facilitación del trabajo que viene siendo utilizado frente a ello se viene promoviendo la vulneración de sus derechos laborales. Estas situaciones vulnerables se vienen dando a nivel del impacto en la jornada laboral donde el autor pudo determinar que como consecuencia de la desconexión digital se viene realizando descuentos en la remuneración del trabajador porque este no viene cumpliendo su jornada completa laboral, vulnerando así sus derechos laborales nivel remunerativo.

Alfaro y Briceño (2019), ambos investigadores llegaron a desarrollar su estudio ante la Universidad Nacional de Trujillo, donde pudieron identificar cuáles son los fundamentos

doctrinales a fin de proceder con el pago de las horas extras, así también pudieron analizar la actualidad dentro del sistema normativo la regulación laboral donde no se tiene aún regulado las jornadas de trabajo heterogéneas. Pero pese a esta ausencia normativa los operadores de justicia no deben de descuidar la administración de justicia donde se logre tomar en cuenta los derecho elementales del los trabajadores tales como el pago de las horas extraordinarias, el descanso semanal obligatorio remunerado, las vacaciones remuneradas entre otros derechos que le son inherentes al trabajador, tal cual le corresponde dentro de una jornada ordinaria de trabajo. Es por ello que resulta importante poder interpretar el marco jurídico actual en derecho laboral a fin de proteger los derechos de los trabajadores, muy a pesar que las empresas privadas vienen vulnerando sus derechos laborales del trabajador.

Pajuelo y Carrasco (2022), ha logrado desarrollar su estudio ante la Universidad Privada de Pucallpa, donde llegaron a determinar la forma como se viene dando la suspensión imperfecta de trabajo y si este supuesto viene afectando los derechos laborales del trabajador, dentro del estudio se ha llegado a evidenciar que las empresas privadas valiéndose de la suspensión imperfecta de trabajo vienen dando lugar al proceso de despido masivo de trabajadores sin que se presente una causa justificada, la cual da a que se promueva un despido del trabajador vulnerando sus derechos laborales, lo que resulta fundamental de que el legislador pueda a bien modificar la legislación laboral en el extremo de la exposición a fin de fundamentar de forma tácita el empleador cuál es la necesidad de aplicar el despido masivo de trabajadores.

Celis (2018), ha desarrollado su estudio ante la Universidad Pedro Ruiz Gallo, donde llegó a determinar de como vienen influyendo las pruebas de oficios a fin de poder demostrar la existencia de horas horas extras laboradas en beneficio del empleador, dentro del estudio el autor pudo analizar diversos expedientes judiciales dentro del ámbito laboral, llegando a demostrar que los trabajadores vienen laborando más de 8 horas establecidas en el contrato de trabajo, esto como consecuencia de una imposición arbitraria por parte del empleador,

así también se pudo determinar que el empleador no toma en consideración las horas extras laboradas ni mucho menos lograron ser remunerados en favor del trabajador.

Centurión (2020), pudo realizar su estudio ante la Universidad Señor de Sipán, donde llegó a analizar de cómo la modificatoria del artículo 5 del Decreto Legislativo Nro. 854, puede ser utilizado como un mecanismo de protección legal para el pago de las horas extras dentro de una jornada de trabajo, cabe destacar que cada uno de los factores que vienen dando lugar al pago de una remuneración donde se presenta un exceso de la jornada laboral son la relación entre el trabajador y el empleador, ya que muchas veces es el trabajador quien cociente las horas de trabajo efectivos donde el empleador muchas veces no los llega a reconocer. Sumado a ello no se le llega a pagar sus beneficios laborales. Por lo tanto, el hecho del no pago de las horas extras se configura en vulneración de derechos laborales de parte del empleador en favor del trabajador.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Mamani (2023), ha desarrollado su trabajo sobre el régimen laboral de trabajadores inmigrantes y los derechos fundamentales en la normativa peruana. Donde el autor del estudio ha analizado la ley de contrataciones de trabajadores extranjeros, llegando a concebir la existencia de una serie de ambigüedades así como la existencia de una serie de imprecisiones que están acorde a la Constitución lo que viene dando a que se lleguen a vulnerar los derechos de los trabajadores dentro del contexto laboral, por otro lado los empleadores no viene observando las reglas para la contratación de trabajadores inmigrantes, sumado a ello estos contratos de trabajo no viene siendo reconocidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, así también estos trabajadores no logran percibir una remuneración acorde a la realidad laboral ni mucho menos se le viene pagando sus horas extras y sus beneficios laborales, generando una desvalorización de la mano calificada de estos trabajadores.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se viene regulando dentro del marco jurídico peruano el derecho a

la estabilidad laboral frente al uso de los contratos modales a nivel de las entidades financieras, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar de qué forma se viene vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores con el uso de los contratos modales por las entidades financieras, 2024.

Conocer los criterios jurídicos que vienen considerando las entidades financieras para poder hacer uso de los contratos modales en favor de sus trabajadores, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

El derecho laboral peruano nace a raíz de la regulación de los derechos laborales en la norma constitucional, la cual es considerada como una de las primeras normas que debe de ser tomado en cuenta de forma general y sin distinción alguna en relación al respeto de los derechos laborales de los trabajadores, bajo un criterio de autonomía privada del derecho, es por ello que el derecho laboral presenta un carácter tuitivo así como de protección a lo que viene siendo regulado en la Constitución Política del Perú (Neves, 2018).

2.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

Dentro de las características que presenta el derecho laboral peruano se tiene:

a. Manifestación de voluntad

Dentro del derecho laboral se presenta el hecho de que las personas son libres de poder manifestar su voluntad al momento de contratar dentro del ámbito laboral bajo un contexto autónomo pero con sujeción a lo que se viene regulando en normativa laboral.

b. Remuneración

Es el derecho que tienen los trabajadores dentro del ámbito constitucional, donde el empleador está en la obligación de retribuir económicamente el esfuerzo realizado por el trabajador. En ese sentido todo vínculo laboral conlleva a que deba de ser remunerado, en relación al monto que se va a percibir este debe de ir acorde con la labor que logre realizar el trabajador en función a una escala remunerativa.

c. No discriminación

Dentro del ámbito laboral no debe de primar la discriminación laboral por ningún motivo o circunstancia esto en mérito a lo que se viene regulando a nivel de la Convención Internacional de Derechos Humanos, en ese sentido esta norma de carácter supranacional invoca a que los derechos de los trabajadores tienen que ser respetados sin que se presente actos de discriminación entre los mismo trabajadores o en su defecto entre empleador a trabajador (Toyama, 2015).

2.1.3. EL DERECHO LABORAL

Dentro del derecho laboral se presentan todo un conjunto de normas que permiten regular los derechos y deberes de los trabajadores así como del empleador dentro del contexto de la relación laboral, dentro de ello se toma en consideración los elementos de un contrato de trabajo tales como la remuneración, la jornada laboral y la protección de los trabajadores frente a cualquier situación de despido arbitrario que pueda fomentar el empleador frente a sus atribuciones (Valderrama & Morán, 2016).

2.1.4. PRINCIPIO PROTECTOR

Dentro de este principio se logra abordar un contexto protector de los derechos laborales que le asiste al trabajador, situación jurídica muy diferente a lo que regula el derecho civil. Este principio dentro de la doctrina es conocido como el principio tuitivo, proteccionistas o de favor, teniendo como finalidad de brindar una protección efectiva al trabajador frente al poder abusivo que tiene el empleador a nivel de la relación laboral (Vitteri, 2018).

2.1.5. PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Dentro de este principio se genera la condición más beneficiosa como regla general lo que viene a suponer la existencia de una situación concreta donde se llega a reconocer los derechos laborales en favor de los trabajadores, así mismo invoca a que todas las disposiciones así como normativa existente debe ser interpretado en favor de los trabajadores (Monzón, 2016).

2.1.6. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El principio de irrenunciabilidad viene siendo regulado dentro del ámbito constitucional a

nivel del artículo 26 inciso 2, donde los derechos laborales que son reconocidos así como adquiridos por parte del trabajador tienen la condición de ser irrenunciables donde el mismo trabajador se encuentra imposibilitado de renunciar a estos derechos laborales que están a su favor, dando lugar al afianzamiento del derecho del trabajo donde se garantiza el respeto de los derechos del trabajador (Vitteri, 2018).

2.1.7. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Por este principio se debe entender que la relación laboral no puede ser pasajera más por el contrario genera un vínculo que debe prolongarse en el tiempo como una suerte de mutuo acuerdo, situación contraria es cuando el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral siempre en cuando exista un común acuerdo o se suscite situaciones de imposible sustentar las condiciones laborales o en su defecto la relación laboral se vuelva incompatible (Mejía, 2021).

2.1.8. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Dentro de este principio se logra regular que frente al hecho discordante entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge a nivel de los documentos, se debe dar preferencia a lo que se suscita en el terreno laboral es decir se debe dar preferencia a los hechos acontecidos en la empresa (Mejía, 2021).

2.1.9. LA NO ESTABILIDAD LABORAL SEGÚN EL MARCO CONSTITUCIONAL

Dentro del gobierno de Fujimori se ha llegado a flexibilizar el mercado laboral donde se llegó a eliminar lo que se denomina la estabilidad laboral, dando paso a una nueva institución jurídica cual es la protección contra el despido arbitrario, criterio jurídico que esta avalado por la norma constitucional concordante con la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo Nro. 728, por lo tanto resulta errado hablar hoy en día de estabilidad laboral dentro del ámbito del derecho laboral privado (Jara, 2018).

2.1.10. LA ESTABILIDAD LABORAL

Una de las preguntas que realizan los trabajadores es si actualmente existe estabilidad laboral a nivel de su relación laboral. Frente a esta situación dentro del ámbito laboral de la actividad privada no existe estabilidad laboral situación que debe ser puesta de

conocimiento por parte del empleador a sus trabajadores en mérito a lo que se encuentra regulado en normativa específica para el caso (Quiñones, 2016).

2.1.11. VIGENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO 728

Dentro de este marco jurídico se ha llegado a incentivar a las empresas privadas de poder realizar la contratación temporal de trabajadores para poder cumplir ciertas actividades complementarias. Lo que da lugar a que los contratos a plazos indefinidos sean desplazados a un segundo plano en su aplicación. Dentro de estos tipos de contrato modales se presenta un inicio y un fin en la relación laboral entre el empleador y el trabajador dando lugar a que las empresas logren abusar en el uso de este tipo de contratos a fin de no pagar derechos laborales en favor de los trabajadores (Arce, 2013).

2.1.12. CLASES DE ESTABILIDAD LABORAL

Dentro de ella encontramos a las siguientes:

a. Estabilidad absoluta

Esta situación responde cuando el trabajador logra pasar el periodo de prueba no puede ser despedido sino por causa justa, en ese sentido el trabajador recibe protección constitucional contra el despido arbitrario.

b. Estabilidad relativa

Este tipo de estabilidad responde cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin que se tenga una causa justa, dando lugar a que el trabajador entable una demanda por despido arbitrario y sea el juez quien tenga que resolver su reposición o en su defecto se ordene el pago de una indemnización por haberse motivado un despido arbitrario (Arévalo, 2016).

2.1.13. LA CONTRATACIÓN INDETERMINADA FRENTE A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Dentro del ámbito del derecho laboral privado deberían de ser sujetas a un forma de contratación de manera complementaria a las actividades a las cuales se dedican las empresas. Cabe destacar que dentro de las limitaciones que presenta el receso unilateral del empleador frente a los contratos de índole indeterminado, se genera una situación

favorable para los intereses del trabajador, convirtiéndolo en un sujeto ampliamente protegido por el derecho laboral así como constitucional (Barreto, 2009).

2.1.14. EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Cuando las empresas realizan la contratación de personal bajo un contrato modal - temporal hace entender que su sistema económico es totalmente precario, donde tiende a burlar los derechos que le son inherentes a los trabajadores. El incremento de la temporalidad lleva a que se genere una dinámica de rotación de mano de obra lo que pone en riesgo la integridad así como la vida del trabajador, situación que se refleja por los constantes accidentes de trabajo (Béjar, 2016).

2.1.15. LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Dentro del ámbito jurídico de esta ley se presenta los siguientes artículo que regulan a la relación contractual entre empleador y trabajador bajo un contrato modal a saber:

Artículo 72, donde se llega a considerar que los contratos de trabajo deben contar por escrito y por triplicado, donde se debe de detallar su duración y su necesidad de contratación.

Artículo 73, a nivel del presente artículo se da a conocer que una de las copias del contrato debe de estar visado por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo máximo de quince días naturales de su firma entre el trabajador y empleador, todo ello para conocimiento de las partes y su registro correspondiente, cabe destacar que la autoridad tiene el deber de poder verificar los datos consignados en el contrato a fin de generar la certeza debida (Chaname, 2021).

2.1.16. LA REALIDAD SOCIO LABORAL

Nuestra realidad laboral viene presentando en los trabajadores cierta incertidumbre esto debido a que los contratos modales no vienen siendo utilizados de forma debida por los empleadores, dando lugar que se tenga que enfrentar a un peligro de fraude laboral donde se llegue a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores generando un peligro y encubrimiento a su estabilidad laboral (Chanamé, 2020).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Condiciones de trabajo

Son el cúmulo de diversas variables que el empleador logra implementar en la empresa en favor de sus trabajadores a fin de cautelar los derechos que le son inherentes (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2019).

b. Discriminación remunerativa

El termino de discriminación viene siendo regulado a nivel del artículo 2 del inciso 2 del marco normativo constitucional así mismo concordante con el artículo 26 del inciso 1 del mismo cuerpo normativo dentro de este contexto la discriminación remunerativa en materia laboral se da cuando el empleador logra afectar el monto de dinero que debe de percibir por su trabajo realizado (Dolorier, 2004).

c. Ius Variandi

Es el principio que logra facultar al empleador de poder planificar y dictar órdenes a los trabajadores para que los puedan ejecutar así mismo de poder supervisar las diferentes órdenes dadas a fin de que sean cumplidas (Ferro, 2019).

d. Principio de Igualdad y no discriminación

Recogido por diversos instrumentos normativos de carácter internacional donde avala su operativizada en los derechos humanos, no siendo exclusivo para la aplicación del derecho del trabajo esta situación jurídica viene siendo regulado a nivel del artículo 2 inciso de la normativa constitucional (Hegel, 2021).

e. Vulneración de los derechos laborales

Son los atropellos que desarrolla el empleador en contra del trabajador donde existe la sobreexplotación de las condiciones de trabajo a nivel de las entidades públicas así como privadas (Maldonado, 2020).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- La Ley de fomento de empleo cuál es el Decreto Legislativo Nro. 728

Cuyo marco normativo se desarrolla en función a dos marco jurídicos que son la Ley de Formación y Promoción Laboral - Decreto Supremo Nro. 002-97-TR, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral - Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.

- Régimen de Compensación por Tiempo de Servicios - Decreto Legislativo Nro. 650-91.
- El Decreto Legislativo Nro. 688, sobre la consolidación de beneficios sociales.
- La Ley sobre Modificación de Honorarios de Trabajo regulada mediante el Decreto Legislativo Nro. 692-91.
- Ley de Fomento del Empleo regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728-91.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó en el distrito de Juliaca, así mismo se llegó a considerar como universo de estudio la normativa vigente a nivel nacional en derecho laboral y la doctrina jurídica aceptada en relación a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina jurídica, la normativa laboral vigente a nivel nacional y la jurisprudencia que me ha permitido realizar el análisis sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó dentro de la investigación fue de tipo no probabilístico esto como consecuencia de que no se llegó a utilizar ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú, donde están desarrollados los derechos laborales constitucionalmente amparados.
- Decreto Legislativo Nro. 854, marco normativo que regula la jornada de trabajo así como el horario de trabajo dentro de las empresas privadas.
- Decreto legislativo Nro. 728, Marco jurídico donde se encuentra regulado los tipos de contratos modales vigente para la actividad privada.

- Principios del derecho laboral, que rigen el derecho del trabajo en sus diversas figuras jurídicas.
- La doctrina jurídica sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.
- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron:

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio relacionado a la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis relacionado con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral que fueron consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio; por otro lado, se pudo analizar el texto normativo que tiene relación con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se pudo realizar el estudio del marco normativo en materia laboral, relacionado con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el mundo jurídico relacionado con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en materia laboral que están relacionados con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de las normas jurídicas en derecho laboral, relacionado con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras.

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Vulneración del derecho a la estabilidad laboral.	Regulación normativa del derecho a la estabilidad laboral. Gastos operativos de del trabajador permanente, Beneficios laborales de un trabajador permanente.
Los contratos modales.	Regulación jurídica de los contratos modales. Derecho de los trabajadores con contrato modal. Modalidad de los contratos modales. Tiempo de duración de los contratos modales.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

A nivel de los resultados encontrados como consecuencia de haber realizado el análisis de la información recabada se presenta la figura de la vulneración de los derechos laborales por parte de las entidades financieras que pertenecen al rubro de la actividad privada por cuanto resulta ser muy evidente en estos tiempos; esto debido a que las entidades financieras niegan a pagar los beneficios laborales a sus trabajadores y más aún evitan fomentar en los trabajadores la estabilidad laboral; esta situación se viene dando como consecuencia de que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) no realiza un control a estas empresas y si lo hace el control viene a ser deficiente. Debemos poner de manifiesto que la ausencia de una seguridad jurídica dentro del ámbito normativo en materia laboral hacen que se promueva la flexibilización laboral a nivel de la actividad privada llegando a aplicar estos casos a situaciones laborales dentro de las entidades financieras a nivel nacional. Dentro de la región Puno existen empresas financieras, quienes cuentan con representación legal, pero hacen caso omiso en poder reconocer los derechos laborales de sus trabajadores, muy a pesar de que existe un marco normativo que viene regulando los derechos laborales de los trabajadores en razón a la estabilidad laboral y al pago de sus beneficios laborales, valiéndose de contratos de trabajo simulados que tienden a provocar cierto fraude en la relación laboral. Dentro de este contexto muchos de los trabajadores de las entidades financieras cuando desean accionar en contra de su ex empleadora a fin de que se le sea reconocido sus derechos laborales, les resulta muy difícil acreditarlo ante el

órgano jurisdiccional, esto como consecuencia que los inspectores de la SUNAFIL, no logran desarrollar su trabajo de fiscalización antes estas empresas financieras que pertenecen al rubro de la actividad privada, a fin de poder constatar el fraude en la contratación del personal, el no pago de sus beneficios laborales y la vulneración a su estabilidad laboral. Frente a ello se presenta información en mérito a datos administrativos relacionados a violaciones laborales donde los trabajadores muy pocas veces logran denunciar estos abusos que se vienen dando en las entidades financieras, por miedo a ser despedidos, no se les renueve su contrato hasta incluso sean retenidas sus remuneraciones.

Dentro de este contexto, el derecho laboral peruano nace a raíz de la regulación de los derechos laborales en la norma constitucional, la cual es considerada como una de las primeras normas que debe de ser tomado en cuenta de forma general y sin distinción alguna en relación al respeto de los derechos laborales de los trabajadores, bajo un criterio de autonomía privada del derecho, es por ello que el derecho laboral presenta un carácter tuitivo así como de protección a lo que viene siendo regulado en la Constitución Política del Perú (Neves, 2018); por ende las características del derecho laboral refieren fundamentalmente lo siguiente: La existencia de la manifestación de voluntad, dentro del derecho laboral se presenta el hecho de que las personas son libres de poder manifestar su voluntad al momento de contratar dentro del ámbito laboral bajo un contexto autónomo pero con sujeción a lo que se viene regulando en normativa laboral; la existencia de una remuneración, considerada como un derecho que tienen los trabajadores dentro del ámbito constitucional, donde el empleador está en la obligación de retribuir económicamente el esfuerzo realizado por el trabajador. En ese sentido todo vínculo laboral conlleva a que deba de ser remunerado, en relación al monto que se va a percibir este debe de ir acorde con la labor que logre realizar el trabajador en función a una escala remunerativa; la no practica de la discriminación laboral, dentro del ámbito laboral no debe de primar la discriminación laboral por ningún motivo o circunstancia esto en mérito a lo que se viene regulando a nivel de la Convención Internacional de Derechos Humanos, en ese sentido esta norma de carácter supranacional invoca a que los derechos de los trabajadores tienen que ser

respetados sin que se presente actos de discriminación entre los mismo trabajadores o en su defecto entre empleador a trabajador (Toyama, 2015); dentro del derecho laboral se presentan todo un conjunto de normas que permiten regular los derechos y deberes de los trabajadores así como del empleador dentro del contexto de la relación laboral, dentro de ello se toma en consideración los elementos de un contrato de trabajo tales como la remuneración, la jornada laboral y la protección de los trabajadores frente a cualquier situación de despido arbitrario que pueda fomentar el empleador frente a sus atribuciones (Valderrama & Morán, 2016); es por ello que resulta fundamental analizar las clases de estabilidad laboral, dentro de ella encontramos a las siguientes: La estabilidad laboral absoluta, esta situación responde cuando el trabajador logra pasar el periodo de prueba no puede ser despedido sino por causa justa, en ese sentido el trabajador recibe protección constitucional contra el despido arbitrario; la estabilidad relativa, este tipo de estabilidad responde cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin que se tenga una causa justa, dando lugar a que el trabajador entable una demanda por despido arbitrario y sea el juez quien tenga que resolver su reposición o en su defecto se ordene el pago de una indemnización por haberse motivado un despido arbitrario (Arévalo, 2016).

Dentro del derecho laboral en mérito a la existencia de un contrato de trabajo debidamente formalizado por escrito, las partes intervinientes son responsables del cumplimiento de la misma a nivel de todos sus extremos; pero frente a este acto jurídico laboral lo que tiene mayor preeminencia y valor es lo que ocurre en la práctica e decir en la realidad material sobre lo que se encuentra regulado en el contrato. Por lo tanto, ante el hecho de la prestación personal de servicios que están debidamente remunerados y subordinados, se logra presumir de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo que da lugar a que se presente cierta estabilidad laboral. Claro está que cuando los agentes fiscalizadores juntamente con el órgano jurisdiccional llegan a constatar la existencia de una relación laboral muy a pesar de que se tiene un contrato de trabajo bajo distintas condiciones en las cuales viene desenvolviéndose el trabajador, se debe de aplicar el principio de primacía de la realidad y consecuentemente se promueve la irrenunciabilidad de

sus derechos laborales como una garantía para los intereses de los trabajadores. Cabe referirnos ante la problemática que se viene analizando se tiene la figura de la flexibilidad laboral, este hecho jurídico nace como consecuencia de los diversos cambios que se logran suscitar a nivel de las relaciones en materia laboral, situación que a promovido la ruptura de los diversos paradigmas preexistentes, dando lugar a que se presenten situaciones de adecuación y adaptación permanente a la realidad social; en ese sentido todos los hecho en materia laboral deben de adecuarse a las necesidades del momento, sea a nivel del ámbito económico y social, motivando al derecho a que tiene que adecuarse a la flexibilidad. Dentro de los cambios que debe presentar el derecho laboral estas deben de obedecer a fin de poder presentar mejoras a nivel de la protección de los derechos laborales de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado donde tenga que invocar a las relaciones socio laborales que han ido en desmedro durante el paso de los años y que resulta un claro problema que debe de superarse. La figura de la flexibilidad laboral conlleva a que se logre eliminar o disminuir la protección laboral de manera clásica dicho en otros términos ir contra la rigidez de las relaciones laborales. El hecho de la flexibilidad laboral se ha dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la ley de fomento del empleo, donde se llegó a introducir una serie de mecanismos de flexibilización laboral de manera externa donde se llegó a considerar a los diversos tipos de contrato de trabajo que viene sujetos a modalidad, o también denominados contratos modales que logran ser celebrados de manera excepcional por parte de las empresas, sumado a ello se tiene el Decreto Ley Nro. 18138, donde se otorga a las empresas del sector privado a que puedan contratar de manera atípica o temporal a trabajadores en función a sus necesidades, lo que da lugar a que se tenga un menor costo en poder mantener al trabajador bajo los servicios de la empresa oviedo el pago de los beneficios laborales y consecuentemente da lugar a que se presente una fácil extinción del vínculo laboral sin que se logre tener una mayores responsabilidades de parte del empleador. A nivel de las relaciones laborales el marco normativo relacionado al derecho al trabajo ha legado a promover una desregulación que viene afectando a los derechos de los trabajadores; donde llegó a desaparecer la estabilidad laboral absoluta,

llegando a motivar en los empleadores la contratación temporal de trabajadores, llegando incluso a adicionar modalidades formativas donde no se tiene ninguna protección laboral frente a abusos de parte del empleador en contra de los trabajadores, donde se llegó incluso a prohibir el otorgamiento de ciertos beneficios laborales para los trabajadores que son contratados a tiempo parcial, entre otras acciones que vulneran los derechos laborales de las personas y convierten a las empresas como entidades explotadoras a nivel laboral. Debemos de poner en claro con la Ley de fomento del empleo, regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, de manera concordante con la constitución de 1993 no se llega a tener la figura de la estabilidad laboral dejando de ser una figura con rango constitucional dando lugar en su reemplazo a la figura de la adecuada protección contra el despido arbitrario de los trabajadores. Debemos poner de manifiesto que a nivel de la Organización Internacional del Trabajo, tampoco considera a nivel de sus lineamientos normativos la estabilidad laboral absoluta, dando lugar a que se tenga la estabilidad laboral relativa, así lo ha llegado a considerar mediante el Convenio 158 de la OIT, marco normativo que regula el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, la cual puede darse por iniciativa del empleador.

4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LOS CONTRATOS MODALES EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS.

A nivel de la actividad laboral privada se tiene que una relación laboral se logra establecer mediante un contrato individual de trabajo, la cual viene siendo regulada de forma abstracta mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su respectivo reglamento el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, así como el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, marco normativo que refiere al fomento del empleo, conocido actualmente como Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En consecuencia el contrato de trabajo viene siendo regulado mediante el artículo 37 del Decreto Legislativo Nro. 728, lo que hace referencia a un acuerdo de voluntades que logran perfeccionar el trabajador y el empleador, donde el trabajador logra a comprometerse a poder prestar sus servicios de manera exclusiva y persona en favor del empleador a cambio

del pago de una remuneración; cabe resaltar que el empleador en virtud del vínculo bajo subordinación, tiende a tener el derecho de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados por parte del trabajador; así mismo de poder otorgar sus beneficios laborales de manera puntual. En consecuencia el contrato de trabajo presenta tres elementos constitutivos que viene a ser la prestación personal de servicios, la subordinación laboral y el pago de una remuneración. En ese sentido tenemos que poner en claro que los efectos de los contratos modales llegan a recaer en cierta precariedad económica, llegando a alcanzar al puesto de trabajo, la presencia de una excesiva temporalidad generando una dinámica de rotación de mano de obra hecho que pone en peligro la vida del trabajador, así como la necesidad de poder cambiar de trabajo de forma rápida y permanente dado paso a la impericia que dará lugar a los accidentes de trabajo y la baja producción en la empresa. Por otro lado, se tiene que tener en conocimiento que ante la diversidad de los contratos modales se ha llegado a generar una serie de intereses dentro del ámbito laboral que viene impidiendo que un trabajador tenga a bien permanecer en su puesto de trabajo de manera permanente, volviéndolo en un ente frágil frente a los intereses y conveniencia del empleador. Las diversas políticas que tienen las empresas financiera está en el hecho de contratar a un trabajador, lo que implica que se debe pagar su remuneración, así como los costos no remunerativos tales como los beneficios, contribuciones e impuestos que da lugar su régimen laboral, también se debe tener en consideración que estos costos laborales de acuerdo al punto de vista del empleador es lo que genera la divergencia a nivel de la vulneración de los derechos en favor del trabajador. Debemos considerar que los costos laborales que logran ser asumidos por las entidades financieras son definidos como aquellos montos de dinero que logran ser desembolsados de manera adicional a la remuneración con carácter de ser obligatorio, permanente y no administrativo, hecho que debe ser asumida por el empleador al momento de contratar a sus trabajadores, situación que le resulta muchas veces costoso y por ende es el motivo para poder promover el fraude laboral en el uso de los contratos modales que sin duda perjudica los interés de los trabajadores.

A nivel del Decreto Legislativo Nro. 728, se ha llegado a incentivar a las empresas privadas

de poder realizar la contratación temporal de trabajadores para poder cumplir ciertas actividades complementarias. Lo que da lugar a que los contratos a plazos indefinidos sean desplazados a un segundo plano en su aplicación. Dentro de estos tipos de contrato modales se presenta un inicio y un fin en la relación laboral entre el empleador y el trabajador dando lugar a que las empresas logren abusar en el uso de este tipo de contratos a fin de no pagar derechos laborales en favor de los trabajadores (Arce, 2013); por otro lado, se tiene a la contratación laboral indeterminada frente a la contratación temporal, dentro del ámbito del derecho laboral privado deberían de ser sujetas a un forma de contratación de manera complementaria a las actividades a las cuales se dedican las empresas. Cabe destacar que dentro de las limitaciones que presenta el receso unilateral del empleador frente a los contratos de índole indeterminado, se genera una situación favorable para los intereses del trabajador, convirtiéndolo en un sujeto ampliamente protegido por el derecho laboral así como constitucional (Barreto, 2009): cabe referir que cuando las empresas realizan la contratación de personal bajo un contrato modal - temporal hace entender que su sistema económico es totalmente precario, donde tiende a burlar los derechos que le son inherentes a los trabajadores. El incremento de la temporalidad lleva a que se genere una dinámica de rotación de mano de obra lo que pone en riesgo la integridad así como la vida del trabajador, situación que se refleja por los constantes accidentes de trabajo (Béjar, 2016).

Actualmente las empresas del sector financiero viene teniendo una mayor predilección por contratar a sus trabajadores vía un contrato modal, pero la misma que logra ser desnaturalizado por la misma entidad, lo que llega afectar muchas veces la estabilidad laboral de los trabajadores quienes son contratados de forma temporal muy a pesar que las labores que realizan al interior de la entidad son actividades permanentes vulnerando al mismo tiempo los derechos laborales del trabajador. Debemos de tomar en cuenta que la realidad laboral presenta una serie de cuestionamientos relacionados a la estabilidad laboral de los trabajadores a nivel de las entidades financieras que pertenecen a la actividad privado; por cuanto la figura de la estabilidad en el puesto de trabajo y los contratos modales

son dos acepciones totalmente diferentes así como opuestos, pero que en cierta forma la clase trabajadora logra fomentar por presentar cierto consentimiento por parte del trabajador. En ese sentido la empresa financiera al pretender formular los contratos de trabajo modales, lo perímetro que debe de realizar es fijar así como determinar las labores que realizará el trabajador dentro de la empresa, donde destaca si estas tareas será de índole temporal o permanente, dejando de tener alguna otra posibilidad. No cabe duda que un trabajador bajo contrato modal obliga a que tenga que realizar labores de forma transitorias estricta de la empresa, esto a fin de dar un labor de complemento a las actividades permanentes dadas por el empleador. Cabe mencionar que el tipo de contrato laboral modal ha suscitado una serie de problemas la cual viene afectando el derecho a la estabilidad laboral, situación que debe de gozar todo trabajador, como una consecuencia que este tipo de contrato es utilizado de mala fe por parte de las empresas financieras. No cabe duda que los contratos modales eran una excepción dentro del ámbito de las relaciones laborales, pero con la implementación de la flexibilidad laboral, esto se ha convertido poco a poco en la regla, llegando a ser usado de forma permanente por la empresas y dejando de lado el contrato a plazo indeterminado. Dejando de lado la estabilidad laboral absoluta, la cual fue regulada mediante la Ley Nro. 24514 - 86, la cual fue derogada, donde se le obligaba a las empresas a darle un mayor uso a estos contratos modales en la cual se lograba considerar un plazo expreso del término de la relación laboral sobre el tiempo pactado, por ende, no había la posibilidad de poder indemnizar al trabajador por el despido que pueda dar lugar, así como poder haber sido resuelto el contrato antes del plazo de vencimiento. En ese sentido las infracciones laborales deben ser concebidas como el resultado de una combinación entre el comportamiento del empleador y el trabajador haciendo que las infracciones reales pueden diferir fácilmente ante situaciones legales que pueden ser sancionados. No cabe duda que dentro del marco normativo en materia laboral esta situación ha ido mejorando dentro de la legislación peruana en relación a los contratos modales, la cuales vienen siendo regulados en el Decreto Legislativo Nro. 728, reservando para el caso el capítulo VII, en razón de los artículos 120 y 121, donde se viene regulando la desnaturalización de los contratos de

trabajo, así mismo se presentan los artículos 77 y 78 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 que viene a constituir la ley de productividad y competitividad laboral, estos marcos normativos están vigentes con la finalidad de poder generar un mecanismo legal en aras de frenar el uso fraudulento de los contratos modales, pero pese a ello sigue siendo insuficiente volviéndose en un problema de actualidad que debe ser superado por nuestra normativa laboral en aras de que no exista más la explotación laboral.

4.3. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES, FRENTE AL USO ABUSIVO DE LOS CONTRATOS MODALES EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS.

En mérito a la flexibilización laboral, se logró dar el Decreto Legislativo Nro. 728, marco normativo que ha legado a regular a los contratos modales, dando lugar que se presenta una salida relativa para el empleador en aras de poder optar en contratar trabajadores bajo un contrato temporal, para que puedan desarrollar ciertas actividades dentro de la empresa, cabe referir que este tipo de contrato se logran caracterizar por ser excepcionales, por cuanto no todas las actividades de las empresas del sector financiero pueden ser adecuadas a este tipo de contratos, pero pese a ello este tipo de contratos viene ocasionando una serie de problemas, esto como consecuencia de que se tiene un amplio poder de realización que le ha llegado a otorgar el legislador a las diversas actividades que logran tener los contratos modales, hecho que trae como consecuencia la desnaturalización sobre la complementariedad frente a un contrato de plazo indeterminado. Dentro de este escenario se debe tomar en cuenta el problema que se tiene frente a la estabilidad laboral a nivel de los contratos modales de los trabajadores que pertenecen a las entidades financieras, hecho que ha generado una controversia a nivel de una política económica, dando lugar a que en un mayor número de empresas financieras que vienen operando en el Perú, logran contratar a trabajadores bajo un contrato modal en aras de poder evadir los costos laborales, y por ende los trabajadores logren renunciar a sus beneficios laborales y a tener la estabilidad laboral, contraviniendo lo regulado por el marco normativo constitucional donde prescribe a nivel del artículo 22, que el trabajo es un deber y un derecho; en consecuencia el Tribunal

Constitucional ha logrado manifestar que el derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos relevantes, de un lado está el derecho que tienen las personas de poder acceder a un puesto de trabajo digno la cual tiene que ser promovido y avalado de manera progresiva por el Estado y en segundo lugar está el derecho que tiene lo trabajadores de ser despedidos sólo por causa justa. De lo analizado se puede deducir que el legislador viene buscando es que la norma constitucional, logre determinar la estabilidad laboral del trabajador bajo la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, frente a todo tipo de prestación de servicios remunerados y subordinados. En consecuencia lo que se pretende buscar es que el trabajador adquiera la debida protección legal al inicio de una relación laboral, así mismo goce de esta protección cuando se suscite la terminación del contrato de trabajo, hecho que puede darse por causas que están señaladas en la normativa laboral. Teniendo en cuenta que la estabilidad laboral se llega a obtener superado el periodo de prueba. A nivel de las empresas financieras se ha logrado observar una realidad la cual se refleja dentro del ámbito socio laboral donde vienen pasando por alto el marco normativo vigente logrando recurrir a los contratos a plazo determinado mediante la celebración de contratos modales, a fin de evitar que los trabajadores puedan tener estabilidad laboral y consecuentemente evitar pagar sus beneficios laborales, hecho que se ha ido aumentando de manera peligrosa durante los últimos dándose el uso excesivo de los contratos modales, constituyéndose en un problema de actualidad que los trabajadores de las entidades financieras de nuestra región vienen atravesando. A nivel de este contexto se tiene a trabajadores que viene siendo sometidos a un tipo de contratación modal, donde las actividades propias de la entidad financiera no resulta ser compatible y más aún el problema se suscita cuando la entidad financiera da por terminado el vínculo laboral asumiendo que el trabajador no le resulta rentable para los interés de la empresa por su baja productividad; sin que se logre tener en cuenta cada uno de los principios y derechos que le son reconocidos a los trabajadores a fin de que puedan gozar de una estabilidad laboral; trayendo consigo de que estos trabajadores logren ser tratados como persona que no tendrán derechos a gozar de ningún tipo de protección legal

por parte del Estado. Por otro lado, debemos de poner énfasis que las entidades financieras a nivel de la región Puno, vienen optando por contratar a trabajadores a bajo costo y con reducción de sus beneficios laborales, ya que le resulta rentable para la empresa cuando se suscite el término del vínculo laboral siempre en cuando el trabajador no logre copar las expectativas de productividad que la entidad financiera logre requerir, donde no se tiene en cuenta el tiempo que viene laborando en la entidad ni mucho menos los antecedentes laborales que se tiene al interior de la empresa. Este problema que se viene suscitando logra afectar el derecho que es reconocido por la constitución, donde no se llega a permitir a los trabajadores sentirse seguro en relación a un futuro laboral y promover una carrera profesional dentro de la entidad financiera; lo que viene presentando una incertidumbre si al término de la vigencia del contrato laboral existirá una renovación o no en referencia al contrato de trabajo la cual viene siendo evaluada por la entidad financiera en función a la rentabilidad que generemos para su beneficio. En consecuencia este tipo de contrato modal viene prevaleciendo frente a los contratos de trabajo permanente; a nivel del régimen laboral privado, dando lugar a que se logre generar un mal precedente para nuestra legislación, donde se llega a usar los mismos mecanismos legales para ser aplicados de manera excepcional y frente a situaciones específicas, dando lugar a que se genere cierto perjuicio a los derechos laborales; así mismo promoviendo el uso abusivo de los contratos modales revestidos de mala fe y promoviendo el fraude en la relación de trabajo, esto como consecuencia que las fiscalizaciones laborales realizadas por la SUNAFIL viene siendo insuficiente.

A nivel del análisis que se viene realizando conviene citar al principio protector, dentro de este principio se logra abordar un contexto protector de los derechos laborales que le asiste al trabajador, situación jurídica muy diferente a lo que regula el derecho civil. Este principio dentro de la doctrina es conocido como el principio tuitivo, proteccionistas o de favor, teniendo como finalidad de brindar una protección efectiva al trabajador frente al poder abusivo que tiene el empleador a nivel de la relación laboral (Vitteri, 2018); por otro lado, se tiene al principio de la condición más beneficiosa, dentro de este principio se genera la

condición más beneficiosa como regla general lo que viene a suponer la existencia de una situación concreta donde se llega a reconocer los derechos laborales en favor de los trabajadores, así mismo invoca a que todas las disposiciones así como normativa existente debe ser interpretado en favor de los trabajadores (Monzón, 2016); así también se presenta el principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de irrenunciabilidad viene siendo regulado dentro del ámbito constitucional a nivel del artículo 26 inciso 2, donde los derechos laborales que son reconocidos así como adquiridos por parte del trabajador tienen la condición de ser irrenunciables donde el mismo trabajador se encuentra imposibilitado de renunciar a estos derechos laborales que están a su favor, dando lugar al afianzamiento del derecho del trabajo donde se garantiza el respeto de los derechos del trabajador (Vitteri, 2018); por otro lado, se tiene al principio de continuidad, por este principio se debe entender que la relación laboral no puede ser pasajera más por el contrario genera un vínculo que debe prolongarse en el tiempo como una suerte de mutuo acuerdo, situación contraria es cuando el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral siempre en cuando exista un común acuerdo o se suscite situaciones de imposible sustentar las condiciones laborales o en su defecto la relación laboral se vuelva incompatible (Mejía, 2021); cabe mencionar que el principio de primacía de la realidad, se logra regular que frente al hecho discordante entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge a nivel de los documentos, se debe dar preferencia a lo que se suscita en el terreno laboral es decir se debe dar preferencia a los hechos acontecidos en la empresa (Mejía, 2021); a nivel del gobierno de Fujimori se ha llegado a flexibilizar el mercado laboral donde se llegó a eliminar lo que se denomina la estabilidad laboral, dando paso a una nueva institución jurídica cual es la protección contra el despido arbitrario, criterio jurídico que está avalado por la norma constitucional concordante con la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo Nro. 728, por lo tanto resulta errado hablar hoy en día de estabilidad laboral dentro del ámbito del derecho laboral privado (Jara, 2018) una de las preguntas que realizan los trabajadores es si actualmente existe estabilidad laboral a nivel de su relación laboral. Frente a esta situación dentro del ámbito laboral de la actividad privada no existe estabilidad laboral situación que debe ser

puesta de conocimiento por parte del empleador a sus trabajadores en mérito a lo que se encuentra regulado en normativa específica para el caso (Quiñones, 2016); dentro del ámbito jurídico de esta ley se presenta los siguientes artículo que regulan a la relación contractual entre empleador y trabajador bajo un contrato modal a saber: Artículo 72, donde se llega a considerar que los contratos de trabajo deben contar por escrito y por triplicado, donde se debe de detallar su duración y su necesidad de contratación; artículo 73, a nivel del presente artículo se da a conocer que una de las copias del contrato debe de estar visado por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo máximo de quince días naturales de su firma entre el trabajador y empleador, todo ello para conocimiento de las partes y su registro correspondiente, cabe destacar que la autoridad tiene el deber de poder verificar los datos consignados en el contrato a fin de generar la certeza debida (Chaname, 2021);nuestra realidad laboral viene presentando en los trabajadores cierta incertidumbre esto debido a que los contratos modales no vienen siendo utilizados de forma debida por los empleadores, dando lugar que se tenga que enfrentar a un peligro de fraude laboral donde se llegue a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores generando un peligro y encubrimiento a su estabilidad laboral (Chanamé, 2020).

No cabe duda que los contratos modales confieren a los trabajadores el poder tener acceso a los derechos y beneficios laborales previstos para los trabajadores que ostentan un contrato de trabajo a plazo indefinido. Pero cabe señalar que no tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario siempre en cuando se suscite el término del plazo pactado en el contrato, pero si se logra percibir una indemnización si el término del contrato logra producirse luego del periodo de prueba y antes de que el contrato culmine en relación a su plazo sin que se tenga una causa justificada así lo regula el artículo 79 de la Ley de Productividad Competitividad Laboral. Debemos de considerar que a nivel de los contratos modales debe de ir consignado de forma expresa la causal respectiva que justifique su celebración, así mismo debe de configurarse las actividades para la cual viene siendo contratado el trabajador, a fin de que sea válido este tipo de contrato modal. En consecuencia estos contratos modales tienen que cumplir con la formalidad ad solemnitatem

y necesariamente deben ser celebrados por escrito y determinar de manera objetiva las causas objetivas y concretas que la motivan a poder celebrar este tipo de contrato modal. En razón a su plazo máximo para su vigencia, cada tipo de contrato modal tiene una duración en relación a su causa temporal que lo ha logrado establecer el legislador, pero cabe advertir que en ningún caso deben de exceder el plazo máximo de cinco años. A nivel del análisis que se viene realizando se ha logrado determinar que las entidades financieras logran optar por la celebración de un contrato modal y por un contrato a plazo indeterminado, por los costos y gastos que asume el empleador cuando logra promover el ingreso de un nuevo trabajador; la cual se inicia desde la emisión de la convocatoria de nuevo personal hasta la capacitación de los trabajadores para poder hacerse cargo del puesto laboral. No cabe duda que todas las entidades financieras suelen incurrir en estos gastos operativos cuando logró enrolar en sus instalaciones a un nuevo personal, ya que el hecho de que se logre contratar a un trabajador no solo implica pagarle su remuneración, sino que la entidad debe de cumplir en pagar sus beneficios, contribuciones o impuestos que logran deducirse. Montos de dinero que son asumidos de forma íntegra por el empleador. Así también se tiene dentro de los gastos laborales a los costos más elevados y esta situación se suscita cuando se pone fin al contrato de trabajo pero para aquellos trabajadores que tienen un contrato laboral a plazo indeterminado; estos costos los llegan a asumir las entidades financieras de forma íntegra resultado ser muy costosos, al extremo de ser judicializado en otros casos cuando se incurren en ciertas vulneración de los derechos laborales. A nivel de la política laboral de las entidades financieras logran tomar la mejor decisión para poder contratar trabajadores que permitan generar mejores resultados a nivel de productividad pero con la menor inversión posible en razón a los costos laborales, esto para que su rentabilidad sea mayor. Frente a esta situación se suscita la siguiente interrogante ¿Estas decisiones que toman las entidades financieras son las mejores?, y si esta decisión de contratar a trabajadores bajo un contrato modal logra impactar de manera positiva a nivel de la producción de la entidad financiera. La realidad laboral de los trabajadores de una entidad financiera es que cuentan con una estabilidad laboral relativa, hecho que tiene una influencia en relación a los niveles

de productividad de cada trabajador. En consecuencia, podemos afirmar que los mejores trabajadores son aquellos que tiene un contrato a plazo indeterminado, situación contraria ocurre con aquellos trabajadores que no tiene buena productividad ya que sus contratos son disueltos, frente a esta situación cabe hacerse la siguiente interrogante ¿qué tan objetivas son las evaluaciones realizadas por esta entidades financieras?, o si las metas propuestas por la entidad financiera son realmente alcanzables y debidamente sustentadas con el propósito de no perjudicar el desempeño laboral de los trabajadores. Para nadie resulta extraño que gran parte de las entidades financieras cuentan con trabajadores laborando en sus instalaciones bajo un contrato modal, confirmando la predilección por parte de estos empleadores en hacer uso de estos tipos de contratos, rompiendo con la excepcionalidad a las cuales se rige según el marco legal vigente. Otro motivo por la cual las entidades financieras logra optar por hacer uso de los contratos modales es que se presenta la facilidad que tienen los empleadores para poder desvincular a sus trabajadores en mérito a la temporalidad a la cual son sometidos de acuerdo a ley, pero el problema que logran afrontar es que muchas veces estos contratos no esta debidamente sustentados, por ende lo que se produciría es una desnaturalización por parte de la entidad financiera de los contratos modales donde se presenten a trabajadores laborando en puestos de trabajo que son permanentes en la empresa, pero pese a ello siguen fomentando el uso de estos tipos de contrato para el nuevo personal que logre ingresar. Por otro lado, de acuerdo a la información analizada se tiene que la mayoría de las entidades financieras logran realizar contratos modales bajo la modalidad de necesidad de mercado, de forma preferencial para aquellos trabajadores que van a ejercer cargos operativos dentro de la entidad; pero como se puede observar a grandes rasgos estos puestos resultan ser permanentes, lo que dará lugar a que se promueva la desnaturalización de estos contratos modales por el hecho de que no se viene haciendo uso adecuado en razón a la contratación del trabajador. En consecuencia el artículo 4, del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, cuál es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, viene regulando que se presume el contrato a plazo indeterminado y por ende obliga a que los contratos modales sean celebrados de forma

excepcional donde se logre observar cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 72, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ende deben constar por escrito y por triplicado, donde se logre determinar su duración así como las causas de manera objetiva del porqué de su contratación y demás componentes propios de este tipo de contrato laboral.

4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADO EN LA INVESTIGACIÓN.

- Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 03631-2012-AA

en la cual hace referencia al derecho que tiene la persona a tener un trabajo derecho que viene siendo regulado en el artículo 22 de la Constitución. En consecuencia el tribunal ha llegado a determinar que este derecho de orden constitucional logra generar dos aspectos importantes; de un lado este el derecho de poder acceder a un puesto de trabajo y de otro lado esta a que el trabajador tiene el derecho a no ser despedido sin que se presente una causa debidamente justificada por parte del empleador. Dentro de esta resolución el tribunal hace mención que la persona al acceder a un puesto de trabajo implica un desarrollo progresivo en relación a lo que ofrece el estado en aras de fomentar un trabajo formal; por otro lado, resulta fundamental de hacer de conocimiento las causas de despido debidamente fundados al trabajador para que puede ejercer su derecho a defensa y evitar la violación de sus derechos laborales.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01768-2010-PA/TC

Donde el tribunal hace referencia que los contratos modales o también denominados contratos de trabajo específicos logran ser desnaturalizados, cuando no se logran cumplir con precisar el servicio específico que debe de desarrollar el trabajador al interior de la empresa, donde se ha llegado solo a limitar en referir que el trabajo que venía desarrollando era la misma que estuvo haciendo en el primer contrato a la cual se dio cumplimiento por el término de su vigencia, labores que la desarrollaba en el área logística de la institución demandada; en consecuencia se debe tomar en cuenta que las mencionadas labores no constituyen ser de naturaleza temporal más por el contrario se deduce que son de carácter permanente.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01268-2010-PA/TC

Dentro de esta sentencia el Tribunal ha logrado establecer que los contratos modales obedecen a que puedan desarrollar un servicio en específico, la cual no se llegó a considerar como causa objetiva dentro del contrato de trabajo modal; ya que solo se llegó a consignar en el área que logró trabajar. En consecuencia, al no haberse consignado un elemento esencial que exige la norma para el contrato modal, este acto jurídico en materia laboral resulta ser desnaturalizado, en favor del demandante.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01268-2010-PA/TC

Dentro de esta sentencia el Tribunal ha logrado establecer que los contratos modales obedecen a que puedan desarrollar un servicio en específico, la cual no se llegó a considerar como causa objetiva dentro del contrato de trabajo modal; ya que solo se llegó a consignar en el área que logró trabajar. En consecuencia, al no haberse consignado un elemento esencial que exige la norma para el contrato modal, este acto jurídico en materia laboral resulta ser desnaturalizado, en favor del demandante.

- Sentencia del tribunal constitucional en el Expediente Nro. 04686-2009-PA/ TC

El tribunal ha logrado establecer los criterios que deben ser considerados para la celebración de un contrato de trabajo modal por necesidades del mercado, donde llegó a definir que este tipo de contrato debe de presentar una causa objetiva de carácter temporal, así como ocasional o transitorio, donde la empresa logre plasmar su necesidad de promover el incremento de su productividad. Por lo tanto, cada contrato debe de precisar estos requisitos establecidos por ley a fin de promover la contratación de trabajadores, así mismo debe de evitarse el hecho de satisfacer cubrir el personal de carácter permanente con este tipo de contrato.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Debemos poner de manifiesto que la ausencia de una seguridad jurídica dentro del ámbito normativo en materia laboral hacen que se promueva la flexibilización laboral a nivel de la actividad privada llegando a aplicar estos casos a situaciones laborales dentro de las entidades financieras a nivel nacional. Dentro de la región Puno existen empresas

financieras, quienes cuentan con representación legal, pero hacen caso omiso en poder reconocer los derechos laborales de sus trabajadores, muy a pesar de que existe un marco normativo que viene regulando los derechos laborales de los trabajadores en razón a la estabilidad laboral y al pago de sus beneficios laborales, valiéndose de contratos de trabajo simulados que tienden a provocar cierto fraude en la relación laboral. Dentro de este contexto muchos de los trabajadores de las entidades financieras cuando desean accionar en contra de su ex empleadora a fin de que se le sea reconocido sus derechos laborales, les resulta muy difícil acreditarlo ante el órgano jurisdiccional, esto como consecuencia que los inspectores de la SUNAFIL, no logran desarrollar su trabajo de fiscalización antes estas empresas financieras que pertenecen al rubro de la actividad privada, a fin de poder constatar el fraude en la contratación del personal, el no pago de sus beneficios laborales y la vulneración a su estabilidad laboral. Frente a ello se presenta información en mérito a datos administrativos relacionados a violaciones laborales donde los trabajadores muy pocas veces logran denunciar estos abusos que se vienen dando en las entidades financieras, por miedo a ser despedidos, no se les renueva su contrato hasta incluso sean retenidas sus remuneraciones; en consecuencia estos resultados que se lograron obtener presentan cierta relación con el estudio de Víquez (2017), quien pudo desarrollar su estudio a nivel de la Universidad de Costa Rica, a fin de poder determinar la existencia de una deficiencia legal frente a las jornadas mixta de trabajo, donde se ha llegado a evidenciar la existencia de la vulneración de los derechos laborales en relación a las horas de trabajo que vienen siendo estipulados dentro del marco jurídico desde hace varios años atrás. Así mismo se ha llegado a determinar la necesidad de controlar el trabajo como principal medio de subsistencia por parte de las diversas entidades estatales a fin de que se logre preservar los derechos de los trabajadores. En consecuencia dentro del estudio se ha logrado evidenciar la vulneración de la jornada de trabajo y la estabilidad laboral al interior de las entidades financieras; el hecho de la flexibilidad laboral se ha dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la ley de fomento del empleo, donde se llegó a introducir una serie de mecanismos de flexibilización laboral de manera externa donde se llegó a

considerar a los diversos tipos de contrato de trabajo que viene sujetos a modalidad, o también denominados contratos modales que logran ser celebrados de manera excepcional por parte de las empresas, sumado a ello se tiene el Decreto Ley Nro. 18138, donde se otorga a las empresas del sector privado a que puedan contratar de manera atípica o temporal a trabajadores en función a sus necesidades, lo que da lugar a que se tenga un menor costo en poder mantener al trabajador bajo los servicios de la empresa obviando el pago de los beneficios laborales y consecuentemente da lugar a que se presente una fácil extinción del vínculo laboral sin que se logre tener una mayores responsabilidades de parte del empleador. A nivel de las relaciones laborales el marco normativo relacionado al derecho al trabajo ha legado a promover una desregulación que viene afectando a los derechos de los trabajadores; donde llegó a desaparecer la estabilidad laboral absoluta, llegando a motivar en los empleadores la contratación temporal de trabajadores, llegando incluso a adicionar modalidades formativas donde no se tiene ninguna protección laboral frente a abusos de parte del empleador en contra de los trabajadores, donde se llegó incluso a prohibir el otorgamiento de ciertos beneficios laborales para los trabajadores que son contratados a tiempo parcial, entre otras acciones que vulneran los derechos laborales de las personas y convierten a las empresas como entidades explotadoras a nivel laboral. Debemos de poner en claro con la Ley de fomento del empleo, regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, de manera concordante con la constitución de 1993 no se llega a tener la figura de la estabilidad laboral dejando de ser una figura con rango constitucional dando lugar en su reemplazo a la figura de la adecuada protección contra el despido arbitrario de los trabajadores; por lo tanto estos resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio de Pajuelo y Carrasco (2022), quien ha logrado determinar la forma como se viene dando la suspensión imperfecta de trabajo y si este supuesto viene afectando los derechos laborales del trabajador, dentro del estudio se ha llegado a evidenciar que las empresas privadas valiéndose de la suspensión imperfecta de trabajo vienen dando lugar al proceso de despido masivo de trabajadores sin que se presente una causa justificada, la cual da a que se promueva un despido del trabajador vulnerando sus derechos laborales, lo

que resulta fundamental de que el legislador pueda a bien modificar la legislación laboral en el extremo de la exposición a fin de fundamentar de forma tácita el empleador cuál es la necesidad de aplicar el despido masivo de trabajadores.

En consecuencia el contrato de trabajo viene siendo regulado mediante el artículo 37 del Decreto Legislativo Nro. 728, lo que hace referencia a un acuerdo de voluntades que logran perfeccionar el trabajador y el empleador, donde el trabajador logra a comprometerse a poder prestar sus servicios de manera exclusiva y persona en favor del empleador a cambio del pago de una remuneración; cabe resaltar que el empleador en virtud del vínculo bajo subordinación, tiende a tener el derecho de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados por parte del trabajador; así mismo de poder otorgar sus beneficios laborales de manera puntual. En consecuencia el contrato de trabajo presenta tres elementos constitutivos que viene a ser la prestación personal de servicios, la subordinación laboral y el pago de una remuneración. En ese sentido tenemos que poner en claro que los efectos de los contratos modales llegan a recaer en cierta precariedad económica, llegando a alcanzar al puesto de trabajo, la presencia de una excesiva temporalidad generando una dinámica de rotación de mano de obra hecho que pone en peligro la vida del trabajador, así como la necesidad de poder cambiar de trabajo de forma rápida y permanente dado paso a la impericia que dará lugar a los accidentes de trabajo y la baja producción en la empresa; es así que estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Marín (2018), quien pudo determinar de qué manera las horas extras son vulnerados por las empresas financieras dentro del estado ecuatoriano, así mismo el autor pudo determinar que las diversas políticas administrativas así como legales que vienen enfrentando los trabajadores se han constituido en un problema realmente irritante donde el poder judicial ecuatoriano viene fallando a favor de los trabajadores frente a la vulneración de sus derechos lo cual no se viene cristalizado su cumplimiento por las las empresas financieras en el pago de las horas extras. En consecuencia se ha evidenciado la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores muy a pesar de la existencia de una sentencia judicial, lo que viene afectando directamente los derechos elementales del trabajador a nivel de la empresa financiera; Por

otro lado, se tiene que tener en conocimiento que ante la diversidad de los contratos modales se ha llegado a generar una serie de intereses dentro del ámbito laboral que viene impidiendo que un trabajador tenga a bien permanecer en su puesto de trabajo de manera permanente, volviéndolo en un ente frágil frente a los intereses y conveniencia del empleador. Las diversas políticas que tienen las empresas financiera está en el hecho de contratar a un trabajador, lo que implica que se debe pagar su remuneración, así como los costos no remunerativos tales como los beneficios, contribuciones e impuestos que da lugar su régimen laboral, también se debe tener en consideración que estos costos laborales de acuerdo al punto de vista del empleador es lo que genera la divergencia a nivel de la vulneración de los derechos en favor del trabajador.

Actualmente las empresas del sector financiero viene teniendo una mayor predilección por contratar a sus trabajadores vía un contrato modal, pero la misma que logra ser desnaturalizado por la misma entidad, lo que llega afectar muchas veces la estabilidad laboral de los trabajadores quienes son contratados de forma temporal muy a pesar que las labores que realizan al interior de la entidad son actividades permanentes vulnerando al mismo tiempo los derechos laborales del trabajador. Debemos de tomar en cuenta que la realidad laboral presenta una serie de cuestionamientos relacionados a la estabilidad laboral de los trabajadores a nivel de las entidades financieras que pertenecen a la actividad privado; por cuanto la figura de la estabilidad en el puesto de trabajo y los contratos modales son dos acepciones totalmente diferentes así como opuestos, pero que en cierta forma la clase trabajadora logra fomentar por presentar cierto consentimiento por parte del trabajador. En ese sentido la empresa financiera al pretender formular los contratos de trabajo modales, lo perímetro que debe de realizar es fijar así como determinar las labores que realizará el trabajador dentro de la empresa, donde destaca si estas tareas será de índole temporal o permanente, dejando de tener alguna otra posibilidad. No cabe duda que un trabajador bajo contrato modal obliga a que tenga que realizar labores de forma transitoria estricta de la empresa, esto a fin de dar un labor de complemento a las actividades permanentes dadas por el empleador.; en consecuencia estos resultados cierta guardan relación con el trabajo

de investigación realizado por Alfaro y Briceño (2019), quienes lograron identificar cuáles son los fundamentos doctrinales a fin de proceder con el pago de las horas extras, así también pudieron analizar la actualidad dentro del sistema normativo la regulación laboral donde no se tiene aún regulado las jornadas de trabajo heterogéneas. Pero pese a esta ausencia normativa los operadores de justicia no deben de descuidar la administración de justicia donde se logre tomar en cuenta los derecho elementales del los trabajadores tales como el pago de las horas extraordinarias, el descanso semanal obligatorio remunerado, las vacaciones remuneradas entre otros derechos que le son inherentes al trabajador, tal cual le corresponde dentro de una jornada ordinaria de trabajo. Es por ello que resulta importante poder interpretar el marco jurídico actual en derecho laboral a fin de proteger los derechos de los trabajadores, muy a pesar que las empresas privadas vienen vulnerando sus derechos laborales del trabajador.

En mérito a la flexibilización laboral, se logró dar el Decreto Legislativo Nro. 728, marco normativo que ha llegado a regular a los contratos modales, dando lugar que se presente una salida relativa para el empleador en aras de poder optar en contratar trabajadores bajo un contrato temporal, para que puedan desarrollar ciertas actividades dentro de la empresa, cabe referir que este tipo de contrato se logran caracterizar por ser excepcionales, por cuanto no todas las actividades de las empresas del sector financiero pueden ser adecuadas a este tipo de contratos, pero pese a ello este tipo de contratos viene ocasionando una serie de problemas, esto como consecuencia de que se tiene un amplio poder de realización que le ha llegado a otorgar el legislador a las diversas actividades que logran tener los contratos modales, hecho que trae como consecuencia la desnaturalización sobre la complementariedad frente a un contrato de plazo indeterminado. Dentro de este escenario se debe tomar en cuenta el problema que se tiene frente a la estabilidad laboral a nivel de los contratos modales de los trabajadores que pertenecen a las entidades financieras, hecho que ha generado una controversia a nivel de una política económica, dando lugar a que en un mayor número de empresas financieras que vienen operando en el Perú, logran contratar a trabajadores bajo un contrato modal en aras de poder evadir los costos laborales, y por

ende los trabajadores logren renunciar a sus beneficios laborales y a tener la estabilidad laboral, contraviniendo lo regulado por el marco normativo constitucional donde prescribe a nivel del artículo 22, que el trabajo es un deber y un derecho; en consecuencia el Tribunal Constitucional ha logrado manifestar que el derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos relevantes, de un lado está el derecho que tienen las personas de poder acceder a un puesto de trabajo digno la cual tiene que ser promovido y avalado de manera progresiva por el Estado y en segundo lugar está el derecho que tiene lo trabajadores de ser despedidos sólo por causa justa; en ese sentido estos resultados guardan cierta relación con el estudio de Mendoza (2018), quien ha logrado analizar la figura jurídica de la jornada laboral y como la legislación laboral colombiana viene protegiéndola, dentro del estudio el autor pudo determinar que resulta importante poder cambiar las condiciones laborales de los trabajadores dentro de las empresas financieras, en aras de no descuidar ni mucho menos vulnerar los derechos laborales de los trabajadores. Es así que dentro del estudio se pudo evidenciar que el pago de las horas extras constituye en un problema de actualidad al interior de las diferentes empresas privadas, así mismo se pudo demostrar que la modalidad de contratación vulnera ostensiblemente los derechos laborales de los trabajadores, donde las empresas financieras las vienen utilizando de manera irresponsable; es así que a nivel de las empresas financieras se ha logrado observar una realidad la cual se refleja dentro del ámbito socio laboral donde vienen pasando por alto el marco normativo vigente logrando recurrir a los contratos a plazo determinado mediante la celebración de contratos modales, a fin de evitar que los trabajadores puedan tener estabilidad laboral y consecuentemente evitar pagar sus beneficios laborales, hecho que se ha ido aumentando de manera peligrosa durante los últimos dándose el uso excesivo de los contratos modales, constituyéndose en un problema de actualidad que los trabajadores de las entidades financieras de nuestra región vienen atravesando. A nivel de este contexto se tiene a trabajadores que viene siendo sometidos a un tipo de contratación modal, donde las actividades propias de la entidad financiera no resulta ser compatible y más aún el problema se suscita cuando la entidad financiera da por terminado el vínculo laboral asumiendo que el trabajador no le resulta

rentable para los interés de la empresa por su baja productividad; sin que se logre tener en cuenta cada uno de los principios y derechos que le son reconocidos a los trabajadores a fin de que puedan gozar de una estabilidad laboral; trayendo consigo de que estos trabajadores logren ser tratados como persona que no tendrán derechos a gozar de ningún tipo de protección legal por parte del Estado; en consecuencia estos resultados que se presenta tiene cierta relación con el estudio de Del Aguila y Guillermo (2019), el autor pudo desarrollar su estudio a nivel de la Universidad César Vallejo, donde se ha logrado analizar la existencia sobre la de los derechos de los trabajadores dentro del ámbito laboral remoto cuando no se llega a respetar el derecho a la desconexión digital, es así que dentro de la investigación se pudo evidenciar que la tecnología ha logrado establecer nuevos efectos a nivel de los derechos laborales en favor de los trabajadores, esto como consecuencia de la facilitación del trabajo que viene siendo utilizado frente a ello se viene promoviendo la vulneración de sus derechos laborales. Estas situaciones vulnerables se vienen dando a nivel del impacto en la jornada laboral donde el autor pudo determinar que como consecuencia de la desconexión digital se viene realizando descuentos en la remuneración del trabajador porque este no viene cumpliendo su jornada completa laboral, vulnerando así sus derechos laborales nivel remunerativo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha llegado a analizar que la flexibilidad laboral se dio mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, donde se llegó a introducir una serie de mecanismos de flexibilización laboral de manera externa donde se pudo considerar diversos tipos de contrato de trabajo que sujetos a modalidad; trayendo consigo que dentro de la constitución de 1993 no se llega a regular la figura de la estabilidad laboral dejando de ser una figura con rango constitucional dando lugar en su reemplazo a la figura de la adecuada protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de la actividad privada.

SEGUNDA: Se pudo identificar que las entidades financieras logran optar por hacer uso de los contratos modales porque le otorga la facilidad a los empleadores para poder desvincular a sus trabajadores en mérito a la temporalidad y vigencia del contrato de trabajo la cual son sometidos de acuerdo a ley, pero el problema que logran afrontar es que muchas veces estos contratos no esta debidamente sustentados, por ende lo que se produce es una desnaturalización por parte de la entidad financiera de los contratos modales, donde se presenten a trabajadores laborando en puestos de trabajo que son permanentes a nivel de la entidad.

TERCERA: Se ha llegado a conocer que el tipo de contrato modal viene prevaleciendo frente a los contratos de trabajo indeterminado; a nivel de las entidades financieras, dando lugar a que se logre generar un mal precedente para nuestra legislación, donde se llega a usar los mismos mecanismos legales para ser aplicados de manera excepcional y frente a situaciones específicas, dando lugar a que se genere cierto perjuicio a los derechos laborales; así mismo se viene promoviendo el uso abusivo de los contratos modales revestidos de mala fe y promoviendo el fraude en la relación de trabajo, esto como

consecuencia que las fiscalizaciones laborales realizadas por la SUNAFIL viene siendo insuficiente.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al estado peruano de promover mediante la SUNAFIL poder realizar una evaluación a las políticas de flexibilización laboral que vienen siendo adoptados por las entidades financieras, los mismos que no deben permitir la vulneración de los derechos laborales con la celebración de los contratos modales de forma abusiva, a fin de poder promover el respeto de los derechos laborales reconocidos a nivel del marco jurídico en beneficio de los trabajadores quien constituye la parte más débil en la relación laboral.

SEGUNDO: Al estado peruano mediante el Ministerio de Trabajo poder desarrollar un mayor control a las entidades financieras a fin de procurar que los contratos celebrados con sus trabajadores sean los adecuados y que reflejen la actividad que vienen desarrollando en las instalaciones de la entidad, a fin de de que se encuentren alineados con el reconocimiento y respeto a los derechos de los trabajadores.

TERCERO: A la Dirección Regional de Trabajo de Puno y la SUNAFIL de poder ejercer su trabajo de inspección a fin de poder contrastar lo establecido en los contratos modales y lo que se desarrolla en la práctica por parte del trabajador en las instalaciones de la entidad financiera con la finalidad de poder observar si se presenta algún criterio de desnaturalización de los contratos modales en favor del trabajador afectado, a fin de poder tomar las acciones administrativas y judiciales para el caso.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro y Briceño (2019). Los Fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero.
- Arce (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra Editores.
- Arévalo (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima: Instituto Pacífico.
- Avalos (2018). Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_R ODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1
- Barreto (2009). Los Contratos Laborales Determinados sujetos a Modalidad en el ámbito de la Región Lambayeque”, Chiclayo, en Revista Científica Egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, núm. 13, 2009. Perú.
- Béjar (2016). El carácter contractual de la relación de trabajo. Soluciones Laborales, 124-137.
- Blancas (2015). Derechos fundamentales laborales y estabilidad laboral., Lima: Palestra Editores.
- Carlos & López (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la Empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, 68 <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2750/Rlcaccvi.pdf?sequence=1>
- Celis (2017). La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010 2017. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC1641%20CELI S%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centurión (2020). El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/Centuri%C3%B3n%202020.pdf?sequence=1>

- 20Santisteban%20Juan%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chanamé (2020). La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos, legis, <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
- Chaname (2021). ¿Qué es y qué estudia el derecho laboral?, legis, <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Del Aguila y Guillermo (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo n° 728, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43419>
- División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica (2019). Compendium Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Dolorier (2004). Guía Práctica Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ferro (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial
- Hegel (2021). Legislación laboral: Concepto y actualidad en Perú, <https://hegel.edu.pe/blog/legislacion-laboral-concepto-y-actualidad-en-peru/>
- Hurtado (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la ley humanitaria. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13254/1/USDMMC-EAC-003-2021.pdf>
- Jara (2018). Manual Práctico de Derecho Laboral Público. Lima, Lex & Iuris.
- Maldonado (2020). Documentos de pago de remuneraciones y beneficios sociales durante vigencia de estado de emergencia nacional. Lima, Perú, Revista de consultoría.
- Mamani (2023). Régimen laboral de trabajadores inmigrantes y los derechos fundamentales en la normativa peruana. UPSC. Puno. Perú
- Marín (2018). Vulneración de los derechos del trabajador respecto a las horas extraordinarias en jornada de trabajo. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8252/1/TUBAB048_2017.pdf
- Mejía (2021). Derecho Laboral: Importancia de los derechos inespecíficos, enfoque y

derecho.

Mendoza et al. (2018). Jornada laboral en Colombia: análisis a su proceso de transformación.

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada_laboral_colombia_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monzón (2016). Derecho a la igualdad y distinción remunerativa en casos de igual trabajo. Soluciones Laborales, 61-68.

Neves (2018). Introducción al Derecho del trabajo, Fondo editorial PUCP

Pacheco (2020). Compendio de normas laborales del régimen privado. Lima, Perú, Pasión por el Derecho, <https://lpderecho.pe/descarguecompendio-normas-laborales-regimen-privado/>

Pajuelo y Carrasco (2022). La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo 109 de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021. http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/309/1/tesis_grover_fiorella.pdf

Quiñones (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo, Revista IUS ET VERITAS.

Ríos (2018). Calidad de Vid laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash. Lima, Perú.

Toyama (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico - práctico. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama & Vinatea (2015). Guía Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama (2016). Remuneraciones y Beneficios Sociales, Gaceta Jurídica.

Valderrama & Morán (2016). Jurisprudencia Relevante. Soluciones Laborales, 97-103.

Viquez (2017). Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con las jornadas mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa.

Vitteri (2018). Igualdad y no discriminación en el empleo. A propósito de la dación de la Ley N° 30709. Soluciones Laborales, 13-21.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Análisis jurídico sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, frente al uso abusivo de los contratos modales en las entidades financieras, 2024.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué manera se viene regulando dentro del marco jurídico peruano el derecho a la estabilidad laboral frente al uso de los contratos modales a nivel de las entidades financieras, 2024?	Analizar de qué manera se viene regulando dentro del marco jurídico peruano el derecho a la estabilidad laboral frente al uso de los contratos modales a nivel de las entidades financieras, 2024.	Vulneración del derecho a la estabilidad laboral.	Regulación normativa del derecho a la estabilidad laboral. Gastos operativos de del trabajador permanente, Beneficios laborales de un trabajador permanente.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué forma se viene vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores con el uso de los contratos modales por las entidades financieras, 2024?	Identificar de qué forma se viene vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores con el uso de los contratos modales por las entidades financieras, 2024.	Los contratos modales.	Regulación jurídica de los contratos modales. Derecho de los trabajadores con contrato modal.
¿Cuáles son los criterios jurídicos que vienen considerando las entidades financieras para poder hacer uso de los contratos modales en favor de sus trabajadores, 2024?	Conocer los criterios jurídicos que vienen considerando las entidades financieras para poder hacer uso de los contratos modales en favor de sus trabajadores, 2024.		Modalidad de los contratos modales. Tiempo de duración de los contratos modales.

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Neves Título: Introducción al Derecho del trabajo. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Fondo editorial PUCP.
<p>Derecho laboral en el Perú</p> <p>El derecho laboral peruano nace a raíz de la regulación de los derechos laborales en la norma constitucional, la cual es considerada como una de las primeras normas que debe de ser tomado en cuenta de forma general y sin distinción alguna en relación al respeto de los derechos laborales de los trabajadores, bajo un criterio de autonomía privada del derecho, es por ello que el derecho laboral presenta un carácter tuitivo así como de protección a lo que viene siendo regulado en la Constitución Política del Perú.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Toyama Título: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico - práctico. Año de publicación: 2015</p>	<p>Lugar de publicación: Lima. Editorial: Gaceta Jurídica.</p>
<p>Características del derecho laboral</p> <p>Dentro de las características que presenta el derecho laboral peruano se tiene:</p> <p>a. Manifestación de voluntad</p> <p>Dentro del derecho laboral se presenta el hecho de que las personas son libres de poder manifestar su voluntad al momento de contratar dentro del ámbito laboral bajo un contexto autónomo pero con sujeción a lo que se viene regulando en normativa laboral.</p> <p>b. Remuneración</p> <p>Es el derecho que tienen los trabajadores dentro del ámbito constitucional, donde el empleador está en la obligación de retribuir económicamente el esfuerzo realizado por el trabajador. En ese sentido todo vínculo laboral conlleva a que deba de ser remunerado, en relación al monto que se va a percibir este debe de ir acorde con la labor que logre realizar el trabajador en función a una escala remunerativa.</p> <p>c. No discriminación</p> <p>Dentro del ámbito laboral no debe de primar la discriminación laboral por ningún motivo o circunstancia esto en merito a lo que se viene regulando a nivel de la Convención Internacional de Derechos Humanos, en ese sentido esta norma de caracter supranacional invoca a que los derechos de los trabajadores tienen que ser respetados sin que se presente actos de discriminación entre los mismo trabajadores o en su defecto entre empleador a trabajador.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Valderrama & Morán Título: Jurisprudencia Relevante. Año de publicación: 2016	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Soluciones Laborales.
<p>El derecho laboral</p> <p>Dentro del derecho laboral se presentan todo un conjunto de normas que permiten regular los derechos y deberes de los trabajadores así como del empleador dentro del contexto de la relación laboral, dentro de ello se toma en consideración los elementos de un contrato de trabajo tales como la remuneración, la jornada laboral y la protección de los trabajadores frente a cualquier situación de despido arbitrario que pueda fomentar el empleador frente a sus atribuciones.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Vitteri Título: Igualdad y no discriminación en el empleo. A propósito de la dación de la Ley N° 30709. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Soluciones Laborales.
<p>Principio protector</p> <p>Dentro de este principio se logra abordar un contexto protector de los derechos laborales que le asiste al trabajador, situación jurídica muy diferente a lo que regula el derecho civil.</p> <p>Este principio dentro de la doctrina es conocido como el principio tuitivo, proteccionistas o de favor, teniendo como finalidad de brindar una protección efectiva al trabajador frente al poder abusivo que tiene el empleador a nivel de la relación laboral.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Jara	Lugar de publicación: Lima.
Título: Manual Práctico de Derecho Laboral Público.	Editorial: Lex & Iuris.
Año de publicación: 2018	

La no estabilidad laboral según el marco constitucional

Dentro del gobierno de Fujimori se ha llegado a flexibilizar el mercado laboral donde se llegó a eliminar lo que se denomina la estabilidad laboral, dando paso a una nueva institución jurídica cual es la protección contra el despido arbitrario, criterio jurídico que esta avalado por la norma constitucional concordante con la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo Nro. 728, por lo tanto resulta errado hablar hoy en día de estabilidad laboral dentro del ámbito del derecho laboral privado.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Quiñones Título: Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. Año de publicación: 2016	Lugar de publicación: Lima. Editorial: IUS ET VERITAS.
<p>La estabilidad laboral</p> <p>Una de las preguntas que realizan los trabajadores es si actualmente existe estabilidad laboral a nivel de su relación laboral. Frente a esta situación dentro del ámbito laboral de la actividad privada no existe estabilidad laboral situación que debe ser puesta de conocimiento por parte del empleador a sus trabajadores en mérito a lo que se encuentra regulado en normativa específica para el caso.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Arce Título: Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Año de publicación: 2013	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Palestra Editores.
<p>Dentro de este marco jurídico se ha llegado a incentivar a las empresas privadas de poder realizar la contratación temporal de trabajadores para poder cumplir ciertas actividades complementarias. Lo que da lugar a que los contratos a plazos indefinidos sean desplazados a un segundo plano en su aplicación. Dentro de estos tipos de contrato modales se presenta un inicio y un fin en la relación laboral entre el empleador y el trabajador dando lugar a que las empresas logren abusar en el uso de este tipo de contratos a fin de no pagar derechos laborales en favor de los trabajadores.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Arévalo Título: Tratado de Derecho Laboral. Año de publicación: 2016	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Instituto Pacífico.
<p>Clases de estabilidad laboral</p> <p>Dentro de ella encontramos a las siguientes:</p> <p>a. Estabilidad absoluta</p> <p>Esta situación responde cuando el trabajador logra pasar el periodo de prueba no puede ser despedido sino por causa justa, en ese sentido el trabajador recibe protección constitucional contra el despido arbitrario.</p> <p>b. Estabilidad relativa</p> <p>Este tipo de estabilidad responde cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin que se tenga una causa justa, dando lugar a que el trabajador entable una demanda por despido arbitrario y sea el juez quien tenga que resolver su reposición o en su defecto se ordene el pago de una indemnización por haberse motivado un despido arbitrario.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Barreto	Lugar de publicación: Chiclayo.
Título: Los Contratos Laborales Determinados sujetos a Modalidad en el ámbito de la Región Lambayeque".	Editorial: Revista Científica Egresados de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Señor de Sipán.
Año de publicación: 2009	

La contratación indeterminada frente a la contratación temporal

Dentro del ámbito del derecho laboral privado deberían de ser sujetas a un forma de contratación de manera complementaria a las actividades a las cuales se dedican las empresas. Cabe destacar que dentro de las limitaciones que presenta el receso unilateral del empleador frente a los contratos de índole indeterminado, se genera una situación favorable para los intereses del trabajador, convirtiéndolo en un sujeto ampliamente protegido por el derecho laboral así como constitucional.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Chanamé Título: La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos. Año de publicación: 2020	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Legis.
<p>La realidad socio laboral</p> <p>Nuestra realidad laboral viene presentando en los trabajadores cierta incertidumbre esto debido a que los contratos modales no vienen siendo utilizados de forma debida por los empleadores, dando lugar que se tenga que enfrentar a un peligro de fraude laboral donde se llegue a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores generando un peligro y encubrimiento a su estabilidad laboral.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

Dentro de este contexto con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo Nro. 728, la misma que incentiva a las empresas la contratación temporal de trabajadores, dando lugar a que el trabajador logre desarrollar actividades permanentes dentro de las instalaciones de la empresa mas no complementarias generando así la vulneración de los derechos de los trabajadores y de la mismas modalidad de contrato, lo que viene llevando a que se produzca un conflicto dejando de lado la contratación complementaria frente a una contratación indefinida, lo que tiene como consecuencia a que los trabajadores puedan adquirir derechos sobre la estabilidad laboral.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

No cabe la menor duda de que el Decreto Legislativo Nro. 728, se ha logrado introducir diversos mecanismos de flexibilización laboral de forma externa, dando lugar a que los contratos modales tienen que ser utilizados como una manera de contratar a los trabajadores de forma excepcional para cumplir ciertas actividades complementarias.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley de productividad y competitividad laboral

Dentro del ámbito jurídico de esta ley se presenta los siguientes artículo que regulan a la relación contractual entre empleador y trabajador bajo un contrato modal a saber: Artículo 72, donde se llega a considerar que los contratos de trabajo deben contar por escrito y por triplicado, donde se debe de detallar su duración y su necesidad de contratación.

Artículo 73, a nivel del presente artículo se da a conocer que una de las copias del contrato debe de estar visado por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo máximo de quince días naturales de su firma entre el trabajador y empleador, todo ello para conocimiento de las partes y su registro correspondiente, cabe destacar que la autoridad tiene el deber de poder verificar los datos consignados en el contrato a fin de generar la certeza debida



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Ley Nro. 18138

El hecho de la flexibilidad laboral se ha dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la ley de fomento del empleo, donde se llegó a introducir una serie de mecanismos de flexibilización laboral de manera externa donde se llegó a considerar a los diversos tipos de contrato de trabajo que viene sujetos a modalidad, o también denominados contratos modales que logran ser celebrados de manera excepcional por parte de las empresas, sumado a ello se tiene el Decreto Ley Nro. 18138, donde se otorga a las empresas del sector privado a que puedan contratar de manera atípica o temporal a trabajadores en función a sus necesidades, lo que da lugar a que se tenga un menor costo en poder mantener al trabajador bajo los servicios de la empresa oviedo el pago de los beneficios laborales y consecuentemente da lugar a que se presente una fácil extinción del vínculo laboral sin que se logre tener una mayores responsabilidades de parte del empleador.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

Decreto Legislativo Nro. 728, de manera concordante con la constitución de 1993 no se llega a tener la figura de la estabilidad laboral dejando de ser una figura con rango constitucional dando lugar en su reemplazo a la figura de la adecuada protección contra el despido arbitrario de los trabajadores. Debemos poner de manifiesto que a nivel de la Organización Internacional del Trabajo, tampoco considera a nivel de sus lineamientos normativos la estabilidad laboral absoluta, dando lugar a que se tenga la estabilidad laboral relativa, así lo ha llegado a considerar mediante el Convenio 158 de la OIT, marco normativo que regula el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, la cual puede darse por iniciativa del empleador.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

A nivel de la actividad laboral privada se tiene que una relación laboral se logra establecer mediante un contrato individual de trabajo, la cual viene siendo regulada de forma abstracta mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su respectivo reglamento el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, así como el Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, marco normativo que refiere al fomento del empleo, conocido actualmente como Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En consecuencia el contrato de trabajo viene siendo regulado mediante el artículo 37 del Decreto Legislativo Nro. 728, lo que hace referencia a un acuerdo de voluntades que logran perfeccionar el trabajador y el empleador, donde el trabajador logra comprometerse a poder prestar sus servicios de manera exclusiva y persona en favor del empleador a cambio del pago de una remuneración; cabe resaltar que el empleador en virtud del vínculo bajo subordinación, tiende a tener el derecho de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados por parte del trabajador; así mismo de poder otorgar sus beneficios laborales de manera puntual.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 24514 - 86

No cabe duda que los contratos modales eran una excepción dentro del ámbito de las relaciones laborales, pero con la implementación de la flexibilidad laboral, esto se ha convertido poco a poco en la regla, llegando a ser usado de forma permanente por la empresas y dejando de lado el contrato a plazo indeterminado. Dejando de lado la estabilidad laboral absoluta, la cual fue regulada mediante la Ley Nro. 24514 - 86, la cual fue derogada, donde se le obligaba a las empresas a darle un mayor uso a estos contratos modales en la cual se lograba considerar un plazo expreso del término de la relación laboral sobre el tiempo pactado, por ende, no había la posibilidad de poder indemnizar al trabajador por el despido que pueda dar lugar, así como poder haber sido resuelto el contrato antes del plazo de vencimiento.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

No cabe duda que dentro del marco normativo en materia laboral esta situación ha ido mejorando dentro de la legislación peruana en relación a los contratos modales, la cuales vienen siendo regulados en el Decreto Legislativo Nro. 728, reservando para el caso el capítulo VII, en razón de los artículos 120 y 121, donde se viene regulando la desnaturalización de los contratos de trabajo, así mismo se presentan los artículos 77 y 78 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728 que viene a constituir la ley de productividad y competitividad laboral, estos marcos normativos están vigentes con la finalidad de poder generar un mecanismo legal en aras de frenar el uso fraudulento de los contratos modales, pero pese a ello sigue siendo insuficiente volviéndose en un problema de actualidad que debe ser superado por nuestra normativa laboral en aras de que no exista más la explotación laboral.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley de Productividad Competitividad Laboral

Pero cabe señalar que no tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario siempre en cuando se suscite el término del plazo pactado en el contrato, pero si se logra percibir una indemnización si el término del contrato logra producirse luego del periodo de prueba y antes de que el contrato culmine en relación a su plazo sin que se tenga una causa justificada así lo regula el artículo 79 de la Ley de Productividad Competitividad Laboral. Debemos de considerar que a nivel de los contratos modales debe de ir consignado de forma expresa la causal respectiva que justifique su celebración, así mismo debe de configurarse las actividades para la cual viene siendo contratado el trabajador, a fin de que sea válido este tipo de contrato modal. En consecuencia estos contratos modales tienen que cumplir con la formalidad ad solemnitatem y necesariamente deben ser celebrados por escrito y determinar de manera objetiva las causas objetivas y concretas que la motivan a poder celebrar este tipo de contrato modal.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Supremo Nro. 003-97-TR

En consecuencia el artículo 4, del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, cuál es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, viene regulando que se presume el contrato a plazo indeterminado y por ende obliga a que los contratos modales sean celebrados de forma excepcional donde se logre observar cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 72, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ende deben constar por escrito y por triplicado, donde se logre determinar su duración así como las causas de manera objetiva del porqué de su contratación y demás componentes propios de este tipo de contrato laboral.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 03631-2012-AA

en la cual hace referencia al derecho que tiene la persona a tener un trabajo derecho que viene siendo regulado en el artículo 22 de la Constitución. En consecuencia el tribunal ha llegado a determinar que este derecho de orden constitucional logra generar dos aspectos importantes; de un lado este el derecho de poder acceder a un puesto de trabajo y de otro lado esta a que el trabajador tiene el derecho a no ser despedido sin que se presente una causa debidamente justificada por parte del empleador. Dentro de esta resolución el tribunal hace mención que la persona al acceder a un puesto de trabajo implica un desarrollo progresivo en relación a lo que ofrece el estado en aras de fomentar un trabajo formal; por otro lado, resulta fundamental de hacer de conocimiento las causas de despido debidamente fundados al trabajador para que puede ejercer su derecho a defensa y evitar la violacion de sus derechos laborales.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01768-2010-PA/TC

Donde el tribunal hace referencia que los contratos modales o también denominados contratos de trabajo específicos logran ser desnaturalizados, cuando no se logran cumplir con precisar el servicio específico que debe de desarrollar el trabajador al interior de la empresa, donde se ha llegado solo a limitar en referir que el trabajo que venía desarrollando era la misma que estuvo haciendo en el primer contrato a la cual se dio cumplimiento por el término de su vigencia, labores que la desarrollaba en el área logística de la institución demandada; en consecuencia se debe tomar en cuenta que las mencionadas labores no constituyen ser de naturaleza temporal más por el contrario se deduce que son de carácter permanente.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01268-2010-PA/TC

Dentro de esta sentencia el Tribunal ha logrado establecer que los contratos modales obedecen a que puedan desarrollar un servicio en específico, la cual no se llegó a considerar como causa objetiva dentro del contrato de trabajo modal; ya que solo se llegó a consignar en el área que logró trabajar. En consecuencia, al no haberse consignado un elemento esencial que exige la norma para el contrato modal, este acto jurídico en materia laboral resulta ser desnaturalizado, en favor del demandante.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01268-2010-PA/TC

Dentro de esta sentencia el Tribunal ha logrado establecer que los contratos modales obedecen a que puedan desarrollar un servicio en específico, la cual no se llegó a considerar como causa objetiva dentro del contrato de trabajo modal; ya que solo se llegó a consignar en el área que logró trabajar. En consecuencia, al no haberse consignado un elemento esencial que exige la norma para el contrato modal, este acto jurídico en materia laboral resulta ser desnaturalizado, en favor del demandante.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del tribunal constitucional en el Expediente Nro. 04686-2009-PA/ TC

El tribunal ha logrado establecer los criterios que deben ser considerados para la celebración de un contrato de trabajo modal por necesidades del mercado, donde llegó a definir que este tipo de contrato debe de presentar una causa objetiva de carácter temporal, así como ocasional o transitorio, donde la empresa logre plasmar su necesidad de promover el incremento de su productividad. Por lo tanto, cada contrato debe de precisar estos requisitos establecidos por ley a fin de promover la contratación de trabajadores, así mismo debe de evitarse el hecho de satisfacer cubrir el personal de carácter permanente con este tipo de contrato.