



Análisis de los contratos sujetos a modalidad, frente a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores

Dra. Rosmery Marielena Orellana Vicuña¹

rosmaryorellanavic@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4719-0230>

Universidad Nacional Federico Villarreal–UNFV

Escuela Universitaria de Posgrado-EUPG

Lima- Perú

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue analizar los contratos sujetos a modalidad, a fin evitar retrotraer la constante vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores, alejándose del principio de primacía de la realidad que las convierte en contrataciones fraudulentas, que vulneran derechos laborales, máxime si conforme “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales y la dignidad del trabajador.

***Palabras clave:** Trabajador; modalidad; Derechos Fundamentales.*

¹ Autor Principal

Analysis of contracts subject to modality, in the face of the violation of fundamental rights of workers

ABSTRACT

The objective of this article was to analyze the contracts subject to modality, in order to avoid retrogressing the constant violation of the fundamental rights of workers, moving away from the principle of primacy of reality that turns them into fraudulent hiring, which violates labor rights, especially if according to "no employment relationship can limit the exercise of constitutional rights and the dignity of the worker.

Keywords: *Worker; modality; Fundamental Rights.*

Artículo recibido 27 marzo 2023

Aceptado para publicación: 27 abril 2023

INTRODUCCIÓN

Atendiendo a la importancia del tema investigación y la problemática planteada, se planteó como objetivo de investigación analizar los contratos de los trabajadores, sujetos a modalidad, que vulneran los Derechos Fundamentales, lo cual nos permitió analizar la permanente afectación de los derechos laborales de los trabajadores, principalmente en el sector público, advirtiéndose claramente que no solo se vulnera el marco jurídico peruano sino también, contravienen normas internacionales que protegen los derechos de los trabajadores.

En tal sentido, a fin de garantizar los derechos laborales la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) fijó nuevos estándares para la supervisión de los contratos a modalidad suscritos en las empresas e instituciones públicas, habiéndose elaborado una guía de aplicación con criterios sobre la formalidad para la renovación, los derechos laborales y los supuestos para la desnaturalización de los contratos, que seguirán los inspectores para el cumplimiento cabal de sus funciones, constituyendo una de estas reglas que el contrato conste por escrito, por triplicado y que contenga una cláusula que detalle en forma clara y precisa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación. (Sunafil, 1 de abril de 2014)

Asimismo, dichas medidas se toman en razón que los contratos modales creados para casos excepcionales por ley se han convertido en una forma ordinaria de contratación, que se subsume como una forma fraudulenta de contratación; alejado del principio de primacía de la realidad que erradicaliza dichas contrataciones fraudulentas; por tanto también la normatividad peruana, sólo valida dichos contratos a modalidad siempre y cuando se consigna expresamente las causas determinantes del contrato y la labor objetivamente realizada por el prestador de servicios, basada en el principio de legalidad. (Sunafil, 1 de abril de 2014)

En ese orden de ideas, el artículo 23 de la Constitución Política del Estado peruano de 1993, establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y que la defensa de la persona

y el respeto de su dignidad, como un fin supremo de la sociedad y el estado”, precepto constitucional que se vulnera con las contrataciones modales que en puridad son contratos a tiempo indeterminado, del mismo modo, cabe señalar que el contrato modal o sujeto a modalidad es eminentemente causal y para su validez debe observar lo dispuesto en los artículos 72 y 73 del D.S. N° 003-97-TR, y demás condiciones de la relación laboral, hecho que también es incumplido constantemente por los empleadores con el único afán de evitar las contrataciones a tiempo indeterminados. (Decreto Supremo N° 003-97, 1997).

ANÁLISIS

Contratos sujetos a modalidad

En algunos países de la región, a finales del siglo pasado, las sociedades de estos países se vieron inmersas en el fenómeno de economía mundial, cuyos procesos de expansión de modalidades laborales, con llevaron a lo que se conoció en su momento y aún hoy, flexibilización laboral. Que el Derecho Laboral, luego tuvo que incorporar en su *corpus legis*, disposiciones determinadas, para regular el comportamiento de empleado y el empleador en un contexto de trabajo en constante transformación. Por otra parte, autores que han contribuido decididamente con jurisprudencia sobre el tema, han cuestionado que de tal figura de materia laboral. Se consiga algo positivo, en beneficios y no en detrimento, del trabajador. Conforme se desprende de postulados y enfoques publicados sobre casos atendidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En esa línea de análisis, en nuestro país, la flexibilización tuvo una rígida afectación en los derechos de los trabajadores. La administración Fujimori implementó el recorte agresivo de beneficios y fomentó la precarización del trabajo en el Perú, lo que causó que muchos trabajadores realizaran sendas demandas por la reforma laboral que se hizo en el Perú en la década del noventa que buscó la flexibilización fue la más agresiva de la región y vulneró derechos laborales, los cuales trajo consigo que muchos trabajadores interpusieran demandas por desvirtuar los acuerdos contractuales de trabajo. Los órganos de justicia, tuvieron que ventilar

estos casos y, mediante sendas resoluciones judiciales, se exigió que se valide el vínculo contractual entre el trabajador y la empresa, acatándose de este modo, el elemento principal de que es lo superior de la situación materia de conflicto. Estos efectos, fueron permitidos mediante la aplicación del Decreto Legislativo 728. (Decreto Legislativo N° 728, 1991) que establece que la productividad y la competitividad laboral van de la mano en función de determinados fines, que estudiaremos en el presente artículo.

De otro lado las estadísticas posteriores emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo demuestran que los empleadores empezaron a utilizar dicha modalidad de contratación laboral en desmedro de la contratación a tiempo indeterminado, lo que obligó que se adopten mecanismos de “sanción” frente al uso indebido de los contratos a modalidad.

Vale decir que, nuestro ordenamiento jurídico y el derecho comparado, han hecho énfasis en determinar los supuestos para que el trabajador, aun cuando participara de un contrato sujeto a modalidad, se puede “convertir” en uno de trabajo a tiempo indeterminado. Logrado este primer paso, la ley podría amparar el contrato y nos enfrentaríamos a la desnaturalización del contrato. Ello, en consonancia con el parecer del Tribunal Constitucional (TC) que se ha manifestado en el sentido de debe prevalecer el principio de la realidad de los hechos. Como quiere que, si los elementos necesarios se reúnen, para desnaturalizar, por ejemplo, un contrato de locación de servicios, este debe pasar a convertirse en contrato por tiempo indeterminado. (Decreto Legislativo N° 728, 1991).

Asimismo según la jurisprudencia nacional, se tiene que los juzgados laborales como las salas laborales, y la Corte Suprema de la República como el Tribunal Constitucional, emitieron pronunciamientos vinculantes sobre la desnaturalización de los contratos laborales bajo la modalidad de contratos de locación de servicios o modales, pronunciamiento que obligaron a los empleadores reconocimiento de los contratos a tiempo indeterminado, declarando de manera uniforme que los contratos modales caen en desnaturalización por su “indebida aplicación

normativa y uso permanente”, fallos con aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, el cual es un principio general del derecho que en la prestación de servicios presenta rasgos muy particulares,. en palabras simples prima la realidad de los hechos, sobre la apariencia.

Los contratos de trabajo modalidades frente a los fallos del Tribunal Constitucional sobre estabilidad laboral

(Decreto Legislativo N° 728, 1991). En los últimos años, la norma que introdujo cambios en la Ley de Fomento del Empleo original, integradas en su Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus modificatorias posteriores y han buscado establecer mayor protección a los trabajadores frente a los sistemas de contratación de personal, prefiriendo la contratación directa frente a la indirecta y son los diversos fallos del Tribunal Constitucional como es la sentencia originada en la acción de amparo seguido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefonía del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú contra Telefónica del Perú y Telefónica Holding, y la resolución aclaratoria, publicadas el 11 y 18 de septiembre de 2002, respectivamente, que declararon la inaplicabilidad del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (relativo al despido arbitrario) y otros fallos posteriores, los que han generado, a falta de una definición, que el Congreso de la República, a través de la aprobación de Decretos Supremos, establezca las necesarias condiciones, para la implementación de mecanismos legales que posibilite a que los trabajadores puedan volver a su centro de trabajo al cual hayan dejado de ir, debido a la ruptura contractual de manera unilateral.

Como antecedente a esto último, cabe recordar que anteriormente, cuando los empleadores rescindían, de modo unilateral, el contrato a plazo fijo (simulado, para cumplir con las “formalidades” de la ley), de un trabajador, le entrega un monto económico como pago resarcitorio por el despido, que podrían negarse a recibir y demandar el reconocimiento de la modalidad de contratación en la que participó y recibir mayor cuantía reparatoria, pero ahora,

esta situación ha trocado por las acciones de reposición, pero recurriendo al órgano de justicia correspondiente a fin de que se enmarquen los actuados en el Decreto Legislativo 728.

Por su parte, Arévalo, define el contrato de trabajo, bilateral, porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada una de las cuales asume obligaciones recíprocas respecto de la otra: el trabajador, a prestar el servicio; y el empleador, a pagar la remuneración. El negocio jurídico bilateral, conlleva que una persona realice un trabajo en reemplazo de otra persona y en contraprestación recibe un emolumento. (Arévalo, 2021)

Asimismo, Cabanellas, define el contrato de trabajo como: “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Propiamente dicho, indicamos que el contrato de trabajo tiene un fin supremamente económico en contraprestación de la realización de un servicio, en todo momento, controlado o supeditado a otra persona. (Cabanellas, 1982) En el momento en que el empleado decide dar por finiquitado el acuerdo laboral con el que fue contratado, la jurisprudencia califica aquella acción como despido indirecto. Cuando el trabajador asume la iniciativa de rescindir el contrato laboral, la doctrina recurre a muy distintos tecnicismos, casos todos constitutivos de un circunloquio, por utilizar al menos dos vocablos; así, despido indirecto.

Otros casos son: renuncia forzada, dimisión impuesta, dimisión provocada, retiro forzado, retiro del trabajador, despido del trabajador (la más equívoca en cuanto a quién asume la iniciativa) y alteración rescisoria del contrato de trabajo. (Guillermo, 2006)

En este sentido López, precisa que el contrato de trabajo, desde la propia estructura jurídica es el pacto celebrado entre el empresario y el trabajador. De esta forma, el recurso al contrato desempeña una función legitimadora, de modo que el poder existe porque hay un pacto que lo sustenta, y los límites al poder de dirección empresarial quedan explicados desde su propia voluntad pactada. Así pues, para la teoría de los contractualistas, el contrato de trabajo es el

negocio jurídico bilateral que hace nacer la relación de trabajo entre los dos sujetos contratantes, trabajador y empresario.

El contrato de trabajo cumple la doble función de ser la fuente constitutiva de la relación laboral y de regular las condiciones en que dicha relación ha de desenvolverse, a través de los pactos que tengan por conveniente. (López, 1998).

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Estos se desnaturalizan a partir de que el trabajador, pese al vencimiento de su relación contractual, prosigue realizando trabajos para la misma persona o empresa, incluso después de que su contrato haya sido extendido en reiteradas ocasiones extralimitándose, incluso, más allá de lo legalmente permitido.

Asimismo, la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se ciñe, entre otros, en el supuesto de que se demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas, la que deberá ser acreditada por el trabajador, Frente a ello, y al no encontrarse acreditada la causa objetiva justifique la utilización de dicha modalidad temporal, ni los hechos que motivan la misma, así como sus efectos para la empresa, además de las labores específicas respecto del trabajo que va a realizarse el trabajador, se encuentra debidamente acreditado que se ha producido la desnaturalización de la contratación; a partir de ello, se encuentra acreditada la desnaturalización por el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. (D. Leg. N° 728, 2008).

DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES

Las personas bajo contratos con modalidad, tienen los mismos derechos que aquellos que estuvieran bajo contrato de duración indeterminada. Dentro de estos beneficios está la estabilidad laboral mientras dure el periodo del contrato y habiendo pasado el lapso de tiempo de prueba. Una vez concluya el periodo de prueba, y en el caso específico que el empleador decida dar por terminado el contrato de manera unilateral, deberá resarcir al trabajador con un monto reparatorio que equivale a una remuneración y media mensual por cada mes dejado de trabajar hasta donde

se señale la fecha límite de vencimiento del contrato. En consecuencia, el empleado deberá demandar ante el órgano de justicia correspondiente, en un plazo no mayor a los 30 días, luego de que se haya efectuado el despido, lo que queda expedito, para que los efectos del Decreto Legislativo N° 728, puedan aplicarse en los casos específicos y en respeto irrestricto a los derechos laborales, conforme el marco legal vigente. (MTPE, 2006).

NATURALEZA DE LOS CONTRATOS MODALES

Los que contemplan un periodo determinado y se originan a partir de que el mercado lo necesita. Esto, dependiente del flujo de producción, demanda; entre otros aspectos. Así, tenemos que una empresa, dependiendo de sus necesidades, según sus objetivos comerciales, exige la contratación temporal del personal. Del mismo modo, indicamos que este tipo de contrato, deberá contar con la contratación del personal de manera que los tenga a él como una primera opción, para laborar en la empresa y sin requerir la redacción de un nuevo contrato de renovación o extensión. Como quiera, los beneficios sociales del trabajador en esta modalidad serán reconocidos de acuerdo al tiempo trabajado, sin excepción, pues estos beneficios en contratación por modalidad, no deben tener retraso y deben entregarse en los tiempos previstos por ley. (Sanguinetti, 2008).

VI. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

- a) El contrato a plazo fijo reconoce todos los derechos y beneficios sociales a los trabajadores.
- b) En los contratos atípicos debe existir la causal o motivo, por el que se realiza tal contratación no solo en cuanto a la necesidad de esa contratación por parte de la empresa, sino al amparo de qué mecanismos legales se da.
- c) Cada modalidad conlleva un periodo de tiempo y, en consecuencia, su plazo máximo es de cinco años. Importante recalcar que, es legítima la prórroga y/o extensión dependiendo de cada modalidad y en todos los casos, respetando el periodo máximo. (Tamayo, 2015). Según Cabanellas, el contrato de trabajo permite la realización de una o más actividades en diversos ámbitos, y por cuya prestación, el que lo realiza recibe una compensación económica. O podríamos definirlo que un contrato tiene como fin, que una persona realice servicios lícitos de

cualquier índole, y a cambio la persona que disfruta o se sirve de ello, la controla o la tiene dependiente a ella y le entrega un beneficio económico. (Guillermo, 2006)

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

Estando que los documentos históricos de los derechos humanos, se plasman desde la aparición del hombre sobre la tierra, pasando por la Ley Natural, Derecho Natural, Derechos Humanos y Derechos Fundamentales, los derechos fundamentales son indispensables para la humanidad y desde el surgimiento de estos, ya que el hombre se había olvidado de la dignidad humana igualitaria en ese sentido, siendo importante destacar que los derechos fundamentales nos dan un parámetro de comportamiento universal que hace sentir al hombre más acogido a la dignidad de persona y no ser tratado como un bien de un país o de personas individuales, en ese sentido, “los derechos fundamentales de los trabajadores deben ser respetados como uno de los valores más importantes del hombre como ser social, y el Estado a través del derecho positivo está llamado a proteger dicho derecho fundamental. (Saavedra, & Gordillo, 2002).

Cabe señalar que, efectivamente, desde el constitucionalismo se abordó la problemática de los Derechos Fundamentales en las relaciones entre particulares; otros teorizan sobre la denominada constitución laboral. Asimismo, también se esboza planteamiento que aborden los Derechos Fundamentales y las dificultades que existe en las relaciones laborales, así como los límites de las atribuciones del empresariado o la facultad de monitoreo los dirigentes empresariales y su comportamiento enmarcado en un cauce y de tal modo, abordar temas concernientes a la materia laboral. (Preciado, 2017)

Sin embargo, es importante señalar que desde el constitucionalismo y el iuslaboralismo se ha abordado el análisis de los contratos sujetos a modalidad, frente a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, sistematización y crítica de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo, con el propósito de formular una teoría general enmarcada en el

ordenamiento peruano que establezca, ordene y exponga las importantes y numerosas cuestiones que en este ámbito se plantean.

En efecto la teoría de los denominados "límites específicos": buena fe, abuso de derecho, autonomía de la voluntad, son una muestra de estas distorsiones en materia laboral poniendo en tela de juicio las garantías constitucionales, de los contratos de modalidad, frente a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Esta laguna doctrinal ha provocado que desde el constitucionalismo se haya incurrido en un excesivo contractualismo, y desde el contractualismo se hayan desenfocado algunos de los muchos problemas constitucionales que la relación laboral. (Preciado, 2017).

El presente estudio ha conseguido utilizar un modo sintético que hemos investigado desde el punto de vista del constitucionalismo y laboralismo. El contexto fue determinar aquello que establece una estructura básica que permita la síntesis del estudio del fondo y forma de los contratos y la afectación de los Derechos de los trabajadores en el contrato a modalidad.

ANTECEDENTES DE LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La defensa de la supremacía constitucional y de los Derechos Fundamentales, vienen a ser el vértice para que las garantías procesales se configuren como mecanismos de defensa de ambos. Estos Derechos vinculan los poderes públicos, no sólo porque confieren facultades, también por su dimensión axiológica de unidad inseparable con la dignidad humana, que son los últimos pilares del orden constitucional. Por ende, los derechos de los trabajadores, suponen una fuente preclara de facultades, para que se cumplan con beneficios laborales propicias en un Estado de Derecho (Sanchez, 2018).

Para agregar, diremos que, en comienzo, el principio de considerar los Derechos Humanos como elemento que no condiciona a la teoría del derecho individual, pues ambos pueden conjugar perfectamente con los derechos económicos y sociales. Como un corolario que permite la practicidad del derecho y aplicarlo en beneficio que propenda a la justicia. Pues es insuficiente

que por sí sola, una teoría se defiende, si esta no viene acarreada previamente por la debida jurisprudencia que precisamente materializa el marco jurídico en favor de los trabajadores. (Landa, 2002).

Asimismo, la ética es de particular importancia debido a que el aspecto moral se relaciona directamente con la dignidad de la persona, la cual nunca pierde como trabajador, por el contrario, se refuerza y la ampara no solo el derecho positivo, sino el derecho natural. Siendo que la persona humana es elemento imprescindible para la creación de las sociedades, corresponde respetar sus derechos laborales como un gestor del desarrollo económico que es el resultado de su esfuerzo físico y mental. (Avalos, 2012)

Referente a los Derechos Fundamentales es de precisar que es diferente a la teoría histórico-jurídico y a la teoría de los derechos en general, puesto que el derecho laboral se funda en la necesidad del trabajador de contar con un empleo digno a fin de satisfacer sus necesidades, debiendo respetarse su dogmática jurídica como deber y derecho (Alexy, 1993)

Por otra parte, el artículo titulado: “vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la MYPE”, contribuye parcialmente en la presente investigación, toda vez que se trata de la vulneración de los derechos laborales del trabajador de la microempresa, en dicho el artículo que abordó de manera general la afectación de estos derechos del personal de la micro y pequeña empresa, mientras que en el presente artículo se profundiza de manera específica el tema de la afectación de los derechos laborales con la celebración de los contratos modales, por cuanto se propone una modificación parcial de la ley en donde contribuye al desarrollo de la economía social tanto del empresario y del trabajador. (Aruata, 2022)

PRINCIPIOS SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL

a). Principio protector

Se refiere a la obligación era omnes que si bien tiene como precepto principal el respeto a la dignidad humana. Es referente a la subordinación económica, legal y práctica del empleado al empleador. Donde el primero concede voluntariamente la supeditación de su accionar en el centro laboral a otra persona.

b). Principio de primacía de la realidad

Es aquel considerado como el que determina de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad, en tal sentido prima la realidad frente a la apariencia.

c). Principio indubio pro operario

Este principio sin duda busca favorecer al trabajador, derivado del carácter tuitivo del derecho laboral.

d). Principio de irrenunciabilidad de los derechos

Este principio garantiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales buscando proteger al trabajador, un forzamiento del empleador al trabajador para que este renuncie a sus derechos laborales adquiridos por Ley, en tal sentido, la irrenunciabilidad ha sido reconocida a favor del trabajador y no del empleador.

e). Principio de causalidad

Este principio está referido a que todo trabajador, debe cumplir a cabalidad el tiempo que rige su contrato; es decir, se presume que el empleador debiera respetar la fecha límite del acuerdo contractual y sin mediar razón justa o justificable, no debiera extinguirse el vínculo contractual.

METODOLOGÍA

La investigación se caracteriza por ser aplicada porque tiene un punto de partida a través de la utilización de los conocimientos obtenidos, a la vez que se adquieren otras fuentes jurídicas relacionado al derecho de trabajo. Este tipo de investigación sirve para implementar nuevas

técnicas de documentación literaria-bibliográfica, o propiamente documental, sobre las cuales se obtiene estudios científicos como tesis y artículos científicos. Hernandez, (2014). define como instrumento de medición a aquel “recurso que utiliza el investigador, para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

El instrumento de recolección de datos utilizado para la presente investigación es un cuestionario con preguntas cerradas, en conjunto para cada variable de estudio, y se aplicaron a la muestra de la población objetiva. Se dice que son preguntas cerradas, ya que, “son aquellas que tienen opciones de respuesta previamente delimitadas” (Hernández et, al, 2010, p. 217).

Tabla 1

Estructuración de la técnica de investigación
<ul style="list-style-type: none">• La encuesta.• El cálculo de las frecuencias.• El Cálculo de los puntajes obtenidos.• Los Gráficos respectivos.• El Modelo Lineal General.

(Hernandez, 2014)

RESULTADOS

Después de haber realizado la investigación como resultado del análisis se tuvo que las hipótesis de estudio fueron validadas a través de la aplicación de la encuesta, pues las respuestas confirmaron los supuestos planteados por el investigador a partir de la definición operacional de las variables de investigación. Veamos los resultados obtenidos, con sus respectivos análisis e interpretación que complementa la Discusión.

Cuadro 1

¿Estima usted, que los contratos sujetos a modalidad vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores?

Opinión	CAS	DLeg. 276	Abogados	Nº	%
De acuerdo	40	20	2	62	80
En desacuerdo	1	12	8	21	20

Interpretación

En el **cuadro 1** se pudo verificar que hay una marcada tendencia de los encuestados al afirmar, que los contratos sujetos a modalidad vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

Cuadro 2

¿Considera usted, que el Estado protege los derechos fundamentales de los trabajadores, de los contratos modales?

Opinión	CAS	DLeg. 276	Abogados	Nº	%
En desacuerdo	40	20	2	62	80
De acuerdo	1	12	8	21	20

Interpretación

En el **cuadro 2**, se apreció una alta opinión que sostiene, que el Estado no protege los derechos fundamentales de los trabajadores, de los contratos modales.

Cuadro 3

¿Estima usted, que debe derogarse las normas jurídicas relacionadas a los Contratos Modales?

Opinión	CAS	DLeg. 276	Abogados	Nº	%
De acuerdo	40	20	2	62	80
En desacuerdo	1	12	8	21	20

Interpretación

La lectura del **cuadro 3** fue alentador, porque una absoluta mayoría indica, que debe derogarse las normas jurídicas relacionadas a los Contratos Modales.

Discusión de Resultados

Tomando en consideración el objetivo general de la presente investigación, se identificó que estimó que los contratos sujetos a modalidad vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, debido a la modalidad contractual ya que el trabajador es pasible de una desnaturalización de la relación laboral, toda vez que bajo este sistema contractual a modalidad el empleador subsume contratos laborales a tiempo indeterminado.

Asimismo, se consideró, que el Estado protege los derechos fundamentales de los trabajadores, de los contratos modales, únicamente a la letra o espíritu de la norma, por cuanto en su mayoría los trabajadores sujetos a esta modalidad vienen laborando de manera permanente y continua, sin embargo, no cuentan con la estabilidad que asegure su proyecto de vida y de su familia pudiendo ser pasibles de despidos arbitrarios e intempestivos.

Finalmente se consideró que debe derogarse las normas jurídicas relacionadas a los Contratos Modales, debiendo prevalecer los contratos a tiempo indeterminado según lo establecido en el decreto legislativo 728.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que los contratos sujetos a modalidad, en la práctica vulneran constantemente los derechos fundamentales de los trabajadores, porque no respeta el principio de causalidad, causando lesión al derecho de la estabilidad laboral, por cuanto debe regularse la penalidad de advertirse la desnaturalización de los contratos a modalidad, motivo por el cual la autoridad administrativa de trabajo debe realizar inspecciones a fin de proteger los derechos laborales y erradicar este tipo de contrataciones laborales que devienen en desnaturalizadas.
2. Se estableció que los contratos sujetos a modalidad vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores; por la misma razón que existía falta de precisión o la ausencia de causa, que se subsume como una forma fraudulenta de contratación; alejado del principio de primacía de la realidad que da eficacia a la erradicación de dichas contrataciones

fraudulentas, por cuanto en órgano jurisdiccional debe uniformizar criterios para el amparo de los derechos laborales.

3. Se estableció que la contratación modal, pese a ser concebida como una modalidad excepcional, por factores de conveniencia patronal, se ha convertido en una forma ordinaria de contratación, por cuanto los empleadores a fin de evitar sanciones deben contratar a los trabajadores en el modo y forma que la ley franquea para cada una de las actividades laborales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la autoridad administrativa de trabajo realizar inspecciones a fin de proteger los derechos laborales y erradicar este tipo de contrataciones laborales que devienen en desnaturalizadas.
2. Se recomienda al órgano jurisdiccional debe uniformizar criterios para el amparo de los derechos laborales.
3. Finalmente se recomienda a los empleadores a fin de evitar sanciones deben contratar a los trabajadores en el modo y forma que la ley franquea para cada una de las actividades laborales.

REFERENCIAS

Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de.

Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, [3] 1, 12.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818>.

Artículo 23. (1993). *Constitución Política del Estado peruano*.

Aruata, R. (2022). *La Vulneración de Los Derechos Laborales de Los Trabajadores de La Microempresa Frente al Régimen de la Actividad Empresarial*.

Avalos, J. (2012). *El Amparo laboral*. Lima: Gaceta Jurídica. .

- Cabanellas, G. (1982). *Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico*.
- D. Leg. N° 728. (2008). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).
- Decreto Legislativo N° 728. (1991). *Ley de Fomento del Empleo y de Los Derechos del Trabajador*.
- Decreto Supremo N° 003-97. (1997). *Artículos, 72 y 73. Requisitos Formales Para la Validez de los Contratos*.
- Guillermo, C. (2006). *Diccionario Juridico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres Edición 2006*.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. [6] Edición. 1, 234,
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Landa, C. (2002). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional* N° 6. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 5 [6]. 1, 108.
- López, J. (1998). *Contrato de Trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*. Barcelona-España.:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7293/tccj.pdf>.
- MTPE. (2006). *Qué derechos y beneficios tienen los trabajadores con contratos sujetos a modalidad*.
- Preciado, C. (2017). *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. *Revista, Dialnet*, [1]. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444>.
- Saavedra, & Gordillo. (2002). *Documentos históricos de los derechos humanos*. Madrid – España. Madrid-España.

- Sanchez, L. (2018). La Protección de los Derechos Fundamentales en la legislación Peruano. Obtenido de Lp derecho: . *LP • Pasión por el Derecho* , [2]. 1,6. <https://lpderecho.pe/proteccion-derechos-fundamentales-legislacionperuana/>.
- Sanguineti, W. (2008). Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada. *Gaceta Jurídica S.A.*, 2 [3400]. 1,428. <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Los-contratos-de-trabajo-de-duraci%C3%B3n-determinada.pdf>.
- Sunafil. (1 de abril de 2014). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Tamayo, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85. *LP Pasión Por El Derecho* , [1] 1. <https://lpderecho.pe/tres-caracteristicas-relevantes-contratos-sujetos-modalidad-casacion-laboral-12475-2017-ica/>.