

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**



**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO**

**MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO  
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,  
APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 003-97-TR, SOBRE EL  
REGISTRO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD PARA  
EVITAR SU DESNATURALIZACIÓN**

**POR:**

**Odar Oswaldo Carrion Leon**

**Rafael Portal Murga**

**ASESOR**

**Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión**

**Cajamarca – Perú**

**Marzo – 2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**



**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO**

**MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO  
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,  
APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 003-97-TR, SOBRE EL  
REGISTRO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD PARA  
EVITAR SU DESNATURALIZACIÓN**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el  
Título Profesional de Abogado**

**Bach. Odar Oswaldo Carrion Leon**

**Bach. Rafael Portal Murga**

**Asesor: Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión**

**Cajamarca – Perú**

**Abril – 2023**

COPYRIGHT © 2023 DE

**Odar Oswaldo Carrion Leon**

**Rafael Portal Murga**

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO  
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL,  
APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 003-97-TR, SOBRE EL  
REGISTRO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD PARA  
EVITAR SU DESNATURALIZACIÓN**

Presidente: \_\_\_\_\_

Secretario: \_\_\_\_\_

Asesor: \_\_\_\_\_

A Dios sobre todo,  
a nuestras familias por inspirarnos valores  
para el logro de nuestros proyectos  
personales y profesionales

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS .....</b>	<b>9</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>1</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del Problema .....	4
1.1.1. Descripción de la realidad problemática .....	4
1.1.2. Definición del problema.....	6
1.1.3. Objetivos .....	6
1.1.3.1 Objetivo General.....	6
1.1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.1.4. Justificación e importancia.....	7
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>10</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>10</b>
2.1. Antecedentes teóricos .....	10
2.2. Breve descripción histórica del contrato de trabajo y el contrato sujeto a modalidad en el Perú. ....	16
2.2.1. Contrato de trabajo.....	17
2.2.2. Contrato sujeto a modalidad .....	19
2.3. Teorías empleadas .....	21
2.3.1. Teoría General del Contrato de Trabajo .....	21
2.3.2. Teoría de los Derechos fundamentales de los trabajadores .....	23
2.4. Marco conceptual .....	24
2.4.1. Contrato de trabajo.....	25
2.4.1.1. La prestación personal de servicio.....	27
2.4.1.2. La remuneración .....	28
2.4.1.3. La dependencia o subordinación .....	29
2.4.2. Contrato de trabajo sujeto a modalidad.....	30
2.4.2.1. Clasificación de los Contratos Sujetos a Modalidad. ....	31
2.4.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo .....	38
2.4.4. Estabilidad laboral.....	43
2.5. Hipótesis.....	46

2.5.1. Operacionalización de variables .....	46
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>48</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>48</b>
3.1. Tipo de investigación .....	48
3.2. Diseño de investigación .....	48
3.3. Área de investigación.....	48
3.4. Dimensión temporal y espacial.....	49
3.5. Unidad de análisis, población y muestra .....	49
3.6. Métodos.....	49
3.6.1. Hermenéutico Jurídico .....	49
3.6.2. Exégesis jurídica .....	49
3.7. Técnicas de investigación.....	50
3.7.1. Observación documental .....	50
3.7.2. Fichas.....	50
3.8. Instrumentos.....	50
3.8.1. Fichas bibliográficas .....	51
3.8.2. Fichas de trabajo .....	51
3.9. Limitaciones de la investigación .....	51
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>52</b>
<b>PRINCIPIOS JURIDICOS QUE SUSTENTAN LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 003-97-TR, SOBRE EL REGISTRO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD PARA EVITAR SU DESNATURALIZACIÓN .....</b>	<b>52</b>
4.1. La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el régimen laboral de la actividad privada.....	52
4.2. La afectación por la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad a la estabilidad laboral en el régimen laboral de la actividad privada .....	53
4.3.1 Principio de igualdad.....	58
4.3.2. Principio de la primacía de la realidad.....	60
4.3.3. Principio protector .....	62
4.3.4. Principio de continuidad .....	65
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>67</b>
<b>LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ A TRAVES DE LA PROPUESTA NORMATIVA.....</b>	<b>67</b>

<b>PROYECTO DE LEY .....</b>	<b>69</b>
<b>OBJETO DE LA LEY .....</b>	<b>70</b>
<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....</b>	<b>71</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>74</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>77</b>



## ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	12
<b>Tabla 2</b> .....	14
<b>Tabla 3</b> .....	31
<b>Tabla 4</b> .....	39

## **RESUMEN**

La presente tesis titulada “Modificación del Artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización”, se realiza justamente con la finalidad de proponer una ampliación del artículo mencionado, que permita que la Autoridad Administrativa de Trabajo tenga acceso al contrato de trabajo realizado entre trabajador y empleador.

El objetivo principal de la presente tesis es agregar un literal al artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97 donde se señale que los contratos sujetos a modalidad deben ser registrados en la Autoridad Administrativa de Trabajo, y ésta pueda verificar los contratos en caso de controversia entre los suscriptores del contrato de trabajo y de esta manera intervenir para solucionar el motivo que ha conducido al conflicto.

La metodología utilizada en la presente tesis de investigación es cualitativa, nuestra unidad de análisis es la legislación laboral peruana. En la ejecución de la presente investigación se demuestra que los empleadores utilizan los contratos sujetos a modalidad para evitar tener trabajadores a tiempo indeterminado, vulnerándoles así el derecho de tener una estabilidad laboral; es por ello que para evitar el accionar arbitrario deben aplicarse los Principio de Igualdad, Principio de la Primacía de la realidad, Principio Protector y el Principio de Continuidad con la finalidad de que los derechos laborales no sean

vulnerados y así generar una estabilidad en los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

**Palabras Clave:** Contratos sujetos a modalidad, desnaturalización, principios de Igualdad, Primacía de la realidad, Protector, Continuidad.

**Línea de investigación:** Regulación civil y laboral.

## **ABSTRACT**

This thesis entitled "Modification of Article 72 of Legislative Decree 728, Labor Productivity and Competitiveness Law, approved by Supreme Decree No. 003-97-TR, on the registration of contracts subject to modality to reduce their constant distortion", It is carried out precisely with the purpose of proposing an extension of the mentioned article, which allows the Administrative Labor Authority to have access to the employment contract made between the worker and the employer.

The main objective of this thesis is to add a literal to article 72 of Legislative Decree 728, Labor Productivity and Competitiveness Law, approved by Supreme Decree No. 003-97 where it is indicated that contracts subject to modality must be registered in the Administrative Labor Authority, and this can verify the contracts in case of dispute between the signers of the employment contract and thus intervene to solve the reason that has led to the conflict.

The methodology used in this research thesis is qualitative, our unit of analysis is the Peruvian labor law. In the execution of the present investigation, it is shown that employers use contracts subject to modality to avoid having workers indefinitely, thus violating their right to have job stability; That is why, in order to avoid arbitrary action, the principles of equality, the principle of the primacy of reality, the protective principle and the principle of continuity must be applied in order that labor rights are not violated and thus generate stability in workers. of the labor regime of private activity.

**Keys Word:** Contracts subject to modality, denaturalization, Equality principle, Protective principle, Continuity principle.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Modificación del Artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización”, tiene como objetivo principal proponer que se restablezca en la normatividad respectiva que se registre los contratos modales, para lo cual se debe modificar el artículo 72 referido a los requisitos de estos contratos.

De esta manera lo que se busca es reducir el riesgo de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad ya que al no contar con un registro de los contratos por parte de la autoridad administrativa se estaría generando mayor probabilidad de que se dé un fraude sobre los datos que son relevantes como la fecha de inicio y de término del contrato, así como de la causa objetiva por la cual ha sido suscrito tal contrato, como sí sucedía antes de que se dictara la medida en el Decreto Legislativo 1246, artículo modificado por la tercera disposición complementaria con fecha de publicación 10 de noviembre del 2016.

Si lo que se busca es una mayor estabilidad laboral en el Perú, el presente trabajo se justifica, debido a que en el Perú los empleadores podrían utilizar de forma excesiva estos tipos de contratos, en donde algunos podrían estar encubriendo una verdadera relación laboral la cual amerita un contrato a tiempo indeterminado, esta situación hace notar una evidente vulneración por parte del empleador a los derechos laborales de los trabajadores que están sujetos a los

contratos bajo modalidad, por lo que, la presente investigación propone la aplicación de los principios de igualdad, principio de la primacía de la realidad, principio protector, y el principio de continuidad, para modificar el artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, permitiendo así también que los trabajadores puedan tener acceso a la información que debe ser registrada en la Autoridad Administrativa de Trabajo y al mismo tiempo generar mayor estabilidad laboral.

La presente investigación se estructura de la siguiente manera:

El capítulo I desarrollará lo relacionado con el problema de investigación, el cual describe la realidad problemática que atraviesan los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que son contratados bajo contratos sujetos a modalidad, contratos utilizados muchas veces por los empleadores para no reconocer los beneficios propios de una relación laboral, por lo que es necesario la aplicación de los principios de igualdad, principio de la primacía de la realidad, principio protector, y el principio de continuidad.

El problema de investigación se basa en la pregunta, ¿Cuáles son los principios jurídicos que deben aplicarse para sustentar la modificación del artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR?

En el capítulo II se desarrollará los aspectos relacionados al Marco Teórico, en este capítulo recurrimos a los antecedentes relacionados al estudio de los contratos sujetos a modalidad, teniendo en cuenta que en la mayoría de investigaciones realizadas se han centrado solamente en identificar los problemas

existentes que tiene la utilización de este tipo de contratos, a determinar las causas de desnaturalización de estos contratos y la vulneración de derechos laborales que estos causan a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada; con la propuesta planteada en este estudio, lo que se trata es de contribuir a disminuir la desnaturalización, mediante un requisito destinado a lograr el registro de los contratos modales, por lo que lo que se propone modificar el Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde se busca a través de una ampliación de este artículo y quede establecido que los contratos sujetos a modalidad se registren obligatoriamente en la entidad respectiva de trabajo. La modificación que se propone tendrá como consecuencia un menor índice de desnaturalización de los contratos modales, y por lo tanto generar mayor estabilidad en los trabajadores que tienen contratos bajo esta modalidad.

En el capítulo III, se desarrollará los relacionado a la Metodología, en el cual se describirá el tipo de investigación que se ha empleado; además, se describe que él área de investigación es la legislación laboral vigente, al igual que nuestra dimensión temporal, espacial, la unidad de análisis y metodología.

En el capítulo IV se analizará los principios jurídicos que sustentan la modificación del Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establecida en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. sobre los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad del régimen laboral de la actividad privada para evitar su desnaturalización.

Finalmente, en el capítulo V por ser nuestra investigación propositiva, se presenta un Proyecto Ley, con el cual se da a conocer cuál sería la reforma que



debe existir en la legislación laboral para fomentar la estabilidad laboral en los trabajadores que tienen un contrato sujeto a modalidad, contratos que hasta la actualidad estarían permitiendo en algunos casos el accionar arbitrario de los empleadores por ser unas de las formas más recurrentes para encubrir una verdadera relación laboral evidenciándose así un fraude a Ley.

## **1.1.Planteamiento del Problema**

### ***1.1.1. Descripción de la realidad problemática***

Según Miyagusuku J. (2017) menciona que los contratos de trabajo sujetos a modalidad son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan aquellas que pueden justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa y; ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar. [...], de otro lado según lo establecido en nuestra Constitución, en el artículo 2.2, concordante con el Artículo 26 del mismo, consagra el derecho del trabajador a la igualdad ante la Ley y a la igualdad de trato.

En nuestro país para este tipo de contratos la legislación en el Artículo 53 de Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requiera las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”. Como podemos

visualizar establece que sólo debe darse en aquellas posibilidades donde pueden justificarse; sin embargo, este tipo de contratos se constituye como uno de los grandes rasgos para la desnaturalización de los contratos, perjudicando con ello a muchos trabajadores en cuanto a los beneficios que dejan de percibir.

Conviene señalar, además, que los aspectos relevantes que intervienen en la desnaturalización en este tipo de contratos son los empleadores quienes hacen caso omiso a la normatividad para disgregarse de sus responsabilidades, ya que en los últimos años el empleador ha utilizado de forma indiscriminada este tipo de contrato y se ha tomado como regla general, siendo más bien los contratos modales la excepción a la norma. (Jaramillo, M y Campos, D.2019), donde se generan irregularidades en los contratos en nuestro sistema laboral y más aun vulnerando la estabilidad de los trabajadores, por ello la solución para este tipo de casos es regular los requisitos formales para esta modalidad de contratar a los trabajadores, ya que de esta forma se permitiría un mayor control de estos contratos y más seguridad en cuanto a la estabilidad laboral, además que en aplicación del Principio de Primacía de la realidad se tiene que muchos trabajadores están en puestos de trabajo que tienen carácter de permanentes, por lo que su tipo de contrato debe ser indeterminado.

En ese sentido, lo que se plantea en la presente investigación es la aplicación de los principios de igualdad, principio de la primacía de la realidad, principio protector, y el principio de continuidad, con la finalidad de sustentar la regulación, en donde además de contar por escrito su forma expresa de duración y su causa objetiva se debe lograr mediante el registro de los contratos modales, ya que en el régimen laboral de la actividad privada se deben dar por excepción a la norma,

para lograr así una estabilidad en los trabajadores, esta aplicación de los principios antes mencionados tiene la finalidad de generar una igualdad ante los trabajadores que si gozan de una estabilidad laboral, y corregir en la medida que sea posible el accionar arbitrario de los empleadores que encubren una relación laboral de carácter permanente por una de tiempo determinado.

### ***1.1.2. Definición del problema***

¿Cuáles son los principios jurídicos que deben aplicarse para sustentar la modificación del artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización?

### ***1.1.3. Objetivos***

#### ***1.1.3.1 Objetivo General***

- Modificación del artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, para regular los requisitos formales mediante un registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización.

#### ***1.1.3.2. Objetivos específicos***

- Analizar la naturaleza de los contratos sujetos a modalidad en el régimen laboral de la actividad privada.
- Analizar las razones de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el régimen laboral de la actividad privada.

- Determinar los principios que permiten la modificación del artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, respecto a los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad.
- Proponer una reforma normativa que modifique el artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

#### ***1.1.4. Justificación e importancia***

Con la presente investigación lo que se busca es sustentar el establecimiento de una obligación orientada a disminuir las posibilidades de desnaturalización de los contratos modales para que en nuestro país el trabajador tenga una mayor estabilidad laboral.

La presente tesis tiene como propósito principal que la entidad administrativa de trabajo cuente con la información necesaria respecto a los contratos modales para hacerla conocer en situaciones en que se presenta un problema administrativo o jurídico, de esta forma los trabajadores del sector privado contratados mediante esta modalidad se benefician en cuanto a que tendrían mayor estabilidad laboral, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y de su familia; ya que con la ampliación de la presente Ley que se propone se aplicaría en el ámbito nacional.

Con la regulación del artículo 72 de dicha Ley, permitirá que los contratos modales estén registrados de forma obligatoria y lo que se lograría es tener un mayor control en cuanto al tipo de contrato que se suscribe, además de la causa objetiva y otros aspectos relevantes como la fecha de inicio y la fecha de término

del contrato; en consecuencia habría menor ocurrencia respecto a las interpretaciones ambiguas o erróneas por parte del empleador, y más aún por parte del juzgador en casos de controversia entre empleador y trabajador.

Con la presente propuesta normativa se pretende llenar un vacío de la norma en cuanto a los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad, así el artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, menciona que “Los contratos deben constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse de forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación [...]”, por otro lado el artículo 73 de la misma Ley menciona “La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente [...]”, sin embargo para hacer una verificación de los requisitos formales la Autoridad Administrativa de Trabajo no cuenta con el contrato ni en físico ni de forma virtual, de donde recién tendría que acudir al empleador o trabajador para que le hagan conocer el contrato de trabajo y así realizar su labor correspondiente. Y peor aun cuando ante una controversia entre trabajador y empleador, el hecho de que los contratos modales suscritos entre ambos no estén registrados, se podría prestar a muchas ambigüedades e irregularidades. Es por ello que la propuesta normativa en la presente es la ampliación del artículo 72 que establece que todo contrato sujeto a modalidad debe ser registrado en la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Con la información que se obtenga de la siguiente tesis puede servir para aplicar correctamente los principios en los contratos sujetos a modalidad de forma que no vulneren los derechos laborales, basados en el contraste de la realidad con

la normativa, por lo cual se debería llevar a cabo la regulación propuesta, con lo que podría lograrse mayor eficiencia de los principios jurídicos en beneficio del trabajador.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes teóricos**

En la investigación realizada por Ponce Noriega Diana Roxely. (2014) titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en Condición de contratados de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2013”, tesis para optar el grado de abogada de la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Trujillo, la autora llegó a la conclusión que: “Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afecta como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes contratados”.

En dicha investigación la autora menciona que la jornada laboral de los docentes de dichas universidades a plazo determinado son utilizados de manera inadecuada, ya que no existe claridad en la delimitación de la jornada de trabajo de los trabajadores contratados a tiempo parcial, lo cual tiene como consecuencia una desnaturalización de los contratos. (Ponce Noriega, D. 2014).

En la investigación realizada por Jaramillo Baanante, Miguel y Campos Ugaz Daniela. (2019), Documentos de investigación, titulada “Contratos laborales en el Perú, Dinámica y determinantes”. Los autores llegan a las siguientes conclusiones de datos estadísticos obtenidos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: “[...]en el presente estudio se revisan los principales hechos estilizados relacionados con la tenencia y el uso de contratos laborales en el país. Se encuentra que, de los casi 10 millones de trabajos formales que se iniciaron entre

el 2012 y el 2016, el 70% involucró un contrato a plazo fijo; 19%, uno por tiempo indeterminado; y el resto, otras modalidades.”

Como se puede observar de los datos mencionados se comprueba que los contratos sujetos a modalidad son ampliamente utilizados y superan considerablemente a los contratos a plazo indeterminado, además de que en el transcurso del tiempo van en aumento porcentual, esto podría deberse a que existe una libertad muy amplia de contratar bajo contratos modales y al mismo tiempo no existe un control riguroso de los requisitos que debe cumplir estos contratos. Mientras que en esta tesis lo que se pretende es modificar la normatividad respecto a los requisitos formales para que exista un registro de los contratos y por ende un mayor control sobre los mismos, en la investigación que se menciona se proporcionan datos estadísticos de los diferentes aspectos de los contratos laborales en el Perú.



**Tabla 1****Población ocupada según tenencia y tipo de contrato 2006 y 2016**

	2006		2016	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%
<i>Trabajadores</i>	13 682 993		16,197,110	
<i>Asalariados</i>	5 991 109	43,8	7 942 990	49,0
Asalariados privados	4 204 562	70,2	5 944 654	74,8
Con contrato	1 302 868	31,0	2 588 552	43,5
Por tiempo indeterminado	386 055	29,6	695 872	26,9
Plazo fijo	882 037	67,7	1 847 152	71,4
<i>Otros</i>	34 777	2,7	45 527	1,8

**Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)-Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) (varios años).**

**Nota:** La tabla ha sido extraída de Documentos de investigación, titulada “Contratos laborales en el Perú, Dinámica y determinantes”, (p. 22) por Jaramillo, M y Campos, D. 2019, Lima: Grade, 2019. (Documentos de Investigación, 98).

Como podemos observar en la tabla 1, de los trabajadores que cuentan con un contrato en el sector privado, en el año 2006 los que tienen un contrato a tiempo indeterminado son aproximadamente el 30 %, mientras que en el año 2016 los que tienen este mismo tipo de contrato solamente llegan aproximadamente al 27%, reduciéndose un 4%, notándose de esta manera que en lugar de incrementarse los contratos a tiempo indeterminado disminuyen paulatinamente. De otro lado los trabajadores con un contrato a plazo fijo en el año 2006 son un 67,7%; y para el 2016 llega a un 71,4%, en este caso se ha incrementado en aproximadamente 4 puntos porcentuales, lo que indica que estos contratos cada año van reemplazando a los contratos a tiempo indeterminado.

En la misma investigación realizada por Jaramillo Baanante, Miguel y Campos Ugaz Daniela. (2019), A continuación observamos en la siguiente tabla los diferentes tipos de contratos modales y los porcentajes respectivos de cómo han estado siendo utilizados desde el año 2012 hasta el 2016, aquí podemos observar que cada uno de los contratos mencionados también va en aumento cada año, de donde es necesaria una regulación en cuanto a los requisitos en que se deben dar, es por ello que en la presente tesis lo que se propone es justamente complementar el artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, para que permita un registro obligatorio de tales contratos de trabajo y de esta forma se lograría que cada contrato modal que se realiza cumpla los requerimientos establecidos por Ley.

**Tabla 2****Evolución de los contratos a plazo fijo según tipo, junio del 2012- junio del 2016**

En porcentajes	2012	2013	2014	2015	2016
Total	100	100	100	100	100
Temporal	52	56	57	58	59
Por inicio o incremento de actividades	27	29	30	31	32
Por necesidades del mercado	25	26	27	27	27
Por reconversión empresarial	0	0	0	0	0
Accidental	1	1	1	1	1
Ocasional	0	0	0	0	0
De suplencia	0	0	0	0	0
De emergencia	0	0	0	0	0
Obra o servicio	47	43	42	41	40
Obra determinada o servicio específico	32	32	31	30	29
Intermitente	12	9	9	9	9
De temporada	3	2	2	2	2

Fuente: Planilla Electrónica. Elaboración propia

**Nota:** La tabla ha sido extraída de Documentos de investigación, titulada “Contratos laborales en el Perú, Dinámica y determinantes”, (p. 24) por Jaramillo, Miguel y Campos, D. 2019, Lima: Grade, 2019. (Documentos de Investigación, 98).

De la segunda tabla que corresponde a los tres grupos de contratos modales los más utilizados son los Temporales y los de Obra y servicio, y los contratos Accidentales son muy escasos, sin embargo, si son necesarios en casos excepcionales. Al margen de cada tipo de contrato que se utilice, aparte de que queda establecido en el contrato de trabajo y también su causa objetiva, deberían ser registrados obligatoriamente en la entidad correspondiente para fines de verificación posterior, y evitar la desnaturalización.

En el artículo realizado por Pereira, R. (2009), la cual tiene por título “La Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Legislación Peruana” realiza un análisis de las razones de la desnaturalización de

los contratos de trabajo del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, nos menciona que los contratos modales, deben pasar de tiempo determinado a ser a tiempo indeterminado, y esto se debería dar con la finalidad de evitar el abuso de la contratación irregular y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, para lo cual es necesaria la aplicación del principio de primacía de la Realidad, ya que se busca la esencia natural de los contratos, la cual es el tracto sucesivo y el ánimo de continuidad que permitan la protección y preferencia de los contratos a tiempo indeterminado.

Según lo que se propone en la presente tesis que es el registro de todos los contratos modales, permitiría disminuir la desnaturalización en los contratos a plazo fijo y se volvería a dar importancia en primer lugar a los contratos de tiempo indeterminado, ya que coincide con principio de Primacía de la realidad, siendo que para realizar un contrato de trabajo se debe verificar que se cumplan todos los requisitos establecidos por norma conforme a los hechos que surgen de la relación laboral, de tal forma que haya concordancia entre lo establecido en los contratos celebrados y la realidad.

En todas estas investigaciones notamos que existe un evidente problema en la legislación laboral, es por ello que en este estudio se propone modificar el Artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, de lo contrario se continuará haciendo uso inadecuado de los contratos sujetos a modalidad, vulnerando los derechos de los trabajadores bajo estas modalidades que otorga una suerte de poder arbitrario a los empleadores para facilitar una inestabilidad laboral, además estos contratos modales hoy en día son los que se desnaturalizan

en mayor medida, debido a que el empleador lo podría utilizar de manera fraudulenta.

## **2.2. Breve descripción histórica del contrato de trabajo y el contrato sujeto a modalidad en el Perú.**

Según Rojas Gomero (2018). A través de la Revolución Francesa de 1789 que fomentó los derechos de la libertad e igualdad como sinónimo de justicia a nivel mundial, además la constitucionalización del liberalismo, hasta fines del siglo XIX las relaciones sobre la prestación personal de servicios se encontraban regulado en el Código Civil, posteriormente, a raíz de las constantes manifestaciones de los trabajadores que laboraban en las fábricas y la consolidación del Estado Social, se logró la regulación del Derecho de Trabajo, las cuales tenían la finalidad de proteger al trabajador y equiparar las claras diferencias existentes con el empleador, de tal manera que se garantice la protección de los derechos del trabajador, asegurando una remuneración que satisfaga las necesidades personales de él y su familia.

Sin embargo, esta acción de pretender que los derechos de los trabajadores y los empleadores tengan una equidad, conllevó a que muchos de los empleadores, basados en su poder de dirección terminen defraudando a la Ley, encubriendo relaciones laborales mediante la suscripción de contratos sujetos a modalidad con la única intención de vulnerar los derechos de los distintos trabajadores no permitiéndoles tener una estabilidad laboral, siempre amparados en la idea de una autonomía de la voluntad arbitrariamente divorciada del ordenamiento jurídico el cual está por encima de cualquier empleador.

### **2.2.1. Contrato de trabajo**

Montafur Huamani (2019, pp. 16-17). Señala que el contrato de trabajo proviene del romano clásico de la palabra *conthahere*, la cual significa la celebración de un contrato. La palabra *contractus* apareció en el último periodo de la República, se llama *contractus* a ciertos actos solemnes y acciones que generan una obligación.

El contrato de trabajo empieza a surgir a partir de la Revolución Industrial, momento en que aparecieron las maquinas en las grandes compañías, pero, aun en esas fechas el estado no intervenía en la celebración de los contratos de trabajo, ya el 26 de julio de 1878 se crea la Ley que regula el trabajo de los menores de edad, Ley que les permitía a estos trabajadores laborar en circos; desde la creación de esa Ley empezaron los cambios y las reivindicaciones obreras, a partir de esas fechas es el Estado quien empieza a interesarse por estos problemas e intenta regular las relaciones laborales. En 1886 se crea una Comisión de reformas sociales que tenían por finalidad ayudar a las relaciones laborales, surgiendo así la Ley que protege a los trabajadores de los accidentes de trabajo; el 31 de enero de 1900 se introduce el concepto de indemnización a causa de los frecuentes accidentes de trabajo. (Rojas Gomero, 2018, p. 7).

El término contrato de trabajo propiamente dicho empezó a utilizarse en los países europeos de Bélgica, Suiza, y posteriormente en toda Europa, hasta llegar a utilizarse en todo el mundo. Se puede decir también que el Derecho de trabajo ha tenido que adaptarse a la realidad que tiene la relación laboral entre el trabajador y el empleador, lo cual ha llevado al surgimiento de distintas modalidades de contratación, que hoy en día se conoce en nuestra legislación laboral peruana

como contratos sujetos a modalidad, pero, sin perder el carácter protector. (Rojas Gómero, 2018, pp.7-8).

Ya en el siglo XIX en el Perú al igual que en Europa se empezó a experimentar los conflictos, los problemas que provenían entre los trabajadores y empleadores, estos problemas empezaron a surgir debido a que el trabajador solicitaba al empleador mejores condiciones para desarrollar sus actividades de trabajo. A partir de allí los obreros se encontraban regulados por el Artículo 540 del Código Civil de 1852, este Artículo que regulaba la locación de servicios, el cual era aplicado con la finalidad de regular el servicio prestado por los trabajadores. Ya en el siglo XX el Estado peruano empezó a tomar protagonismo en las relaciones laborales a través de la actividad legislativa; sin embargo, esta regulación ha sido y es hasta la fecha muy ambigua con relación a la protección que debe tener todo trabajador en relación a los accidentes de trabajo. (Rojas Gómero, 2018, p.8).

Por otro lado, se puede decir que “El derecho de trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte más débil de la relación laboral – *el trabajador* -.” (Boza Pro, 2014, p. 13).

### **2.2.2. Contrato sujeto a modalidad**

En el Perú los contratos de trabajo sujetos a modalidad están regulados en el Decreto Legislativo 728 (Ley de Fomento del Empleo) desde el 12 de noviembre de 1991.

Esta Ley originó que los empleadores realicen con los trabajadores contratos de trabajo a plazo determinado, es decir, que tiene una fecha de inicio y una de término, estos contratos establecidos por la legislación tienen diferentes modalidades, en ese sentido se da prioridad a las contrataciones temporales, las que antes eran un tipo de contrataciones escasas, pasaron a ser el tipo de contrato principal escogido por los empleadores por su manejabilidad y posible desnaturalización en cuanto al cumplimiento de lo establecido como a una vulneración de los derechos de los trabajadores.

Según Ñopo, H. (2020) “El Perú se encuentra entre los países que destacan en la región América Latina y el Caribe por esta marcada tendencia en el mercado laboral” eso es porque en el Perú se mantiene la legislación implantada en 1991 con la Ley de Fomento del Empleo, en donde el Artículo 96 de dicha norma señala “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar,[...]” haciendo una comparación con lo señalado en el Artículo 37 del mismo cuerpo normativo en donde dicta “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”. Desde la promulgación de la Ley de Fomento del Empleo de 1991 ya se puede notar claramente que existe una contradicción en



la propia legislación que atenta contra la estabilidad laboral, generando un contexto distorsionado o que en el extremo permiten despedir al trabajador aludiendo razones arbitrarias por parte del empleador.

Y según esta Ley, por ejemplo cuando un trabajador es contratado, lo primero que se va enfrentar es a un periodo de prueba, pero dentro de ese periodo de prueba que a la vez es remunerado puede suscitarse cambios como cuando el trabajador se enferme o esté en estado de maternidad entre otros motivos, se interrumpe el cómputo de los días, frente a esta situación es importante tener de conocimiento que ambas partes pueden llegar a un acuerdo donde se reanuda el trabajo después de superar las dificultades o en caso contrario se reconocerá los días trabajados por el empleador.

Mientras que en el Perú se conserva las modalidades que conllevan a las circunstancias mencionadas anteriormente, en otros países de América latina como en Argentina han eliminado esta forma de contratación dando importancia nuevamente a la contratación por tiempo indeterminado, por razones obvias en cuanto a que los contratos modales son pasibles de desnaturalización laboral, incluso promueve los despidos ilegales.

De otro lado, la Organización Internacional de Trabajo OIT menciona: “En principio, los contratos temporales, ya sea de prueba o formativo, [...], son aquellos empleados como un mecanismo para reducir los costos que podrían tener consecuencias adversas en el empleo y la productividad” (Alaimo, 2015).

La situación Laboral al 2019 según la OIT, el Perú es uno de los países donde existe mayor incidencia de contratos sujetos a modalidad, en dicho

informe, H. Ñopo, explica que esta proporción es mucho mayor que en otros países. Siendo que para esta organización (OIT) los trabajadores son contratados a través de estos mecanismos con la finalidad de reducir los costos en cuanto a la productividad.

## **2.3. Teorías empleadas**

### ***2.3.1. Teoría General del Contrato de Trabajo***

El contrato a lo largo de la historia en teoría es conocido como “*la teoría general del contrato*”, este nombre viene a determinarse específicamente en la edad contemporánea y a lo largo del desarrollo del derecho civil; la teoría general del contrato tiene sus inicios en la época romana con los conocimientos romanistas.

Flores F. (2019) señala que la teoría general del contrato contiene disposiciones jurídicas en torno a la contratación negocial del espíritu liberal (p. 182). En el territorio peruano, esta teoría se desarrolla en el código civil, específicamente en libro VII, artículo 1351 el cual señala que el contrato esta designado a crear, regular, los contratos teniendo como base la manifestación de la voluntad de las partes interesadas.

Por otro lado, Torres Vásquez (2012), menciona que la teoría general del contrato corresponde al derecho civil, perteneciente al derecho privado, ya que este tipo de contrato es aplicado a los contratos civiles, comerciales, laborales, agrarios, de navegación, societarios, mineros, etc. Claro está, se debe tener en cuenta que cada rama del derecho privado tiene su propia regulación de acuerdo a los contratos que las partes puedan celebrar. (p.215).

El mismo autor señala que cada uno de los contratos se rigen siempre a una normativa especial, por lo que los contratos de trabajo, o contratos individuales tienen cada uno su normativa especial, esto quiere decir que, en la normativa laboral, dichos contratos no pueden alterar lo regulado. Por lo que los contratos individuales de trabajo cuando no cumplen lo establecido por la normativa que los rige carece de validez al momento de su celebración debido a que restringen derechos laborales, debido a que estos derechos son irrenunciables, tal como lo señala el principio de irrenunciabilidad de derechos que tiene todo trabajador y que la propia Constitución los protege debido a que son la parte más débil en el triángulo generador de las relaciones laborales. (Torres Vásquez, 2012, p. 223).

Entonces con lo señalado por Aníbal Torres nos percatamos de la importancia que tienen los contratos en general por generar obligaciones entre las partes que lo celebran, en ese sentido, y encaminándonos al derecho laboral, es notable las similitudes que existen entre estos. Primero porque los contratos son en ambos casos la liberación de la manifestación de voluntades de las partes que celebran estos contratos, asimismo que para su validez de los contratos se deben a la existencia evidente de los elementos del acto jurídico, porque debido a celebrarse el contrato se generaran obligaciones entre ambas partes para poder permitirse en cada uno de ellos un beneficio en común; así mismo, se puede mencionar que los contratos en general pueden celebrarse entre personas jurídicas y naturales.

### ***2.3.2. Teoría de los Derechos fundamentales de los trabajadores***

Los derechos fundamentales tratados a través de la doctrina y la legislación se refieren a los atribuidos a toda persona humana, estos derechos fundamentales son aquellos que constituyen el núcleo central de toda sociedad, por ende, a nivel constitucional son los que deben ser más protegidos por los legisladores.

En el mundo varios países han adoptado a los derechos laborales y otros de contenido social como derechos fundamentales, así pues, en el continente europeo la inclusión de estos ha sido de mucha trascendencia, el país que tiene más inclusión es Alemania, inclusión que se hizo en 1919 en la constitución de WEIMAR. (Blancas Bustamante, 2015, pp. 21-23).

A lo largo de la historia los derechos fundamentales que fueron reconocidos a los trabajadores no solamente quedaron plasmados en las distintas constituciones del mundo, sino que ha tenido una trascendencia notable debido a que han sido recogidos por las principales legislaciones que protegen los derechos humanos.

Los derechos fundamentales de los trabajadores además de ser protegidos por las distintas constituciones en el mundo, también lo son por organismos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en las cuales se enmarcaron diversos derechos en favor de los trabajadores. Se suma también el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales tienen como base fundamental la promulgación de los derechos sindicales de cada trabajador los

cuales permiten equiparar derechos entre los empleadores y los trabajadores, no permitiendo que el empleador actúe de manera arbitraria. Entonces, se puede decir que este fenómeno de la constitucionalización de los derechos laborales fundamentales ha sido de gran importancia para el mundo ya que ha dado lugar a la consolidación de los derechos de los trabajadores. (Monereo Pérez, 1996, p. 117)

#### **2.4. Marco conceptual**

En la presente investigación se tomó en cuenta para el marco conceptual a los siguientes términos: contrato de trabajo, contrato de trabajo sujeto a modalidad, desnaturalización de los contratos y estabilidad laboral, debido a que son de importancia absoluta para determinar el problema latente en nuestra legislación laboral y la comprensión de la solución que se puede dar para erradicar este problema, generando una estabilidad laboral en los trabajadores.

De allí que se debe conocer de cerca que es un contrato de trabajo, para entender que es un contrato sujeto a modalidad; del mismo modo es pertinente tener en claro que es una desnaturalización de un contrato para entender el por qué los contratos sujetos a modalidad tienden a desnaturalizarse, para luego saber y tener en claro que es una estabilidad laboral y cuán importante es ésta para cada trabajador del régimen laboral de la actividad privada que es contratado bajo un contrato sujeto a modalidad.

### ***2.4.1. Contrato de trabajo***

El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continua de servicios privados la cual tiene una consecuencia económica, por la cual una de las partes llamada empleador brinda una remuneración económica o recompensa a otra de las partes llamada trabajador por haber cumplido una actividad que amerita la fuerza o actividad profesional del trabajador (Guillermo Cabanellas, 1972, p. 498).

En el mismo sentido, podemos mencionar que el contrato de trabajo es una actividad negocial generada entre el trabajador y el empleador, misma que constituye en una relación de trabajo, debido a que se generan derechos y obligaciones entre las partes (Cancelo German, 2018, p. 202).

Jorge Toyama (2017) se aúna a esta definición del contrato de trabajo y determina que, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador, en donde el primero se compromete a prestar sus servicios en favor del segundo a cambio de una remuneración económica ya que el trabajador se encuentra subordinado para el cumplimiento de sus obligaciones por el empleador. (p. 13).

Por otro lado, Mariana Zamora (2015) manifiesta que si bien es cierto el contrato es el acuerdo y manifestación de voluntades por cada una de las partes, estos contratos tienen que tener los elementos del contrato de trabajo, los cuales pueden ser esenciales o típicos, con respecto de los esenciales, se señala que son los pertenecientes a todo tipo de contrato y al acto jurídico esto con relación a lo establecido por el código civil en su artículo 140, esto es (i) ser

agente capaz, el contrato tiene que ser (ii) física y jurídicamente posible, además (iii) tiene que tener un fin lícito y (iv) estar bajo la observancia de la forma prescrita, bajo sanción de nulidad. Por otro lado, respecto netamente a la relación laboral tenemos que el contrato debe tener (i) prestación personal de servicio, (ii) tiene que existir retribución económica, (iii) tiene que existir subordinación.

Habiendo citado en párrafos anteriores las definiciones del contrato de trabajo dadas por diversos autores, debemos mencionar que la relación laboral está sujeta en determinar para ambas partes a cumplir con lo estipulado en el acuerdo de voluntades en los que una persona va a prestar sus servicios por cuenta propia, a cambio de una remuneración o contraprestación económica, siempre y cuando claro está que este acuerdo de voluntades no contravenga el ordenamiento jurídico laboral. Por lo tanto, debe entenderse que la existencia de la manifestación de voluntades en un contrato de trabajo permite que el trabajador cumpla sus obligaciones dentro de contexto en donde se respeten sus derechos laborales, es decir; la subordinación del trabajador se debe dar siempre y cuando se cumplan lo establecido en el contrato laboral. Además, hablamos aquí de un contrato que se encuentra regulado bajo las normas de la legislación y a través de los convenios internacionales como la OIT, entonces se determina que la celebración de estos contratos debe darse dentro de los parámetros establecidos y bajo el principio de la primacía de la realidad, de esta forma se estaría evitando el fraude en los tipos de contratación.

Según Rendon (2000) menciona que el Objeto del contrato de trabajo “consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de sus esfuerzo o

capacidad de trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación” (p. 38)

Y con respecto de los elementos del contrato de trabajo para generar la configuración de este se debe contar con tres elementos esenciales, y necesarios para poder recién hablar sobre la existencia de una relación de trabajo, estos elementos son: La prestación personal de servicio, la remuneración y la dependencia o subordinación, los cuales desarrollaremos en los siguientes párrafos.

#### ***2.4.1.1. La prestación personal de servicio***

El derecho laboral supone la existencia de un contrato de trabajo cuando se conoce la existencia de la prestación personal de servicio, esta prestación es un elemento esencial cuando se da un contrato de trabajo, debido a que este elemento determina la exclusividad del servicio, es decir, el trabajador no puede trasladar su trabajo de manera simultánea a otro trabajador, debido a que existe por medio una relación directa entre el trabajador y el empleador, entonces, el trabajador que celebra el contrato no puede designar a un tercero para que lo remplace por ser esta una contratación personalísima. Sin embargo, existe una excepción dada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en su artículo 5, la cual manifiesta que el trabajador sea asistido por familiares directos o dependientes, siempre y cuando el trabajador se impacta para el cumplimiento de su actividad. (Valderrama V., 2019, p. 57).



#### ***2.4.1.2. La remuneración***

Como lo señala la propia Constitución Política del Perú a través del artículo 23° “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” por lo que, si existe la prestación personal de servicio se da el pago de una remuneración. Asimismo, en el mismo cuerpo normativo a través del artículo 24° señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación”

Toyama M. (2017) menciona que la remuneración es el ingreso que el trabajador debe recibir por haber desarrollado sus labores, esto se refiere a que el trabajador recibirá su remuneración en dinero o en especie, teniendo en cuenta que lo que recibe el trabajador debe ser de su libre disposición. (p. 14).

Para el Decreto Legislativo N° 728 a través de su artículo 6° señala en la misma perspectiva al igual que Toyama M., con la diferencia que la remuneración según este decreto considera la alimentación principal dentro de la remuneración, es decir, el desayuno, el almuerzo o refrigerio, el cual tenga la naturaleza remunerativa. Sin embargo, no se constituye remuneración computable para efectos del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

### ***2.4.1.3. La dependencia o subordinación***

La subordinación es un elemento muy importante para determinar la existencia de una relación laboral, además de poder diferenciar de otros tipos de contratos en los que no existe subordinación o dependencia. Entonces, la subordinación consiste en una obligación asumida por el trabajador de desarrollar sus actividades laborales bajo las órdenes o instrumentos del empleador. Por ello, bajo este elemento fundamental, el empleador tiene entonces la autoridad de dirigir el centro de trabajo, estableciendo y modificando los horarios, tareas, generándose así el deber que tiene el trabajador a disposición de su empleador.

Arévalo (2012) menciona que la subordinación permite ejercer al empleador el poder de dirección, por el cual está facultado para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, tal es así que puede modificar la forma como realicen las labores, pero sin incurrir en una actitud que constituya abuso de derecho (p. 118).

Con respecto a lo que señala el TUO del Decreto Legislativo N° 728 a través de su artículo 9° menciona que la subordinación es aquella acción por la que el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene toda la facultad para determinar las reglas en las que se desarrollara sus labores, y, además, en caso de incumplimiento sancionar al trabajador de manera disciplinaria, claro está dentro de los límites de la razonabilidad.

Entonces, el cumplimiento de estos tres elementos configura la existencia del contrato de trabajo, elementos que hacen la diferencia sobre otros tipos de

contratos de distinta naturaleza, por lo que, de no existir uno de estos elementos, sobre todo el de la subordinación no estaríamos frente a un contrato de trabajo.

#### ***2.4.2. Contrato de trabajo sujeto a modalidad***

En palabras de Miyagusuku J. (2017) nos menciona que los Contrato de Trabajo Sujetos a Modalidad son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan aquellas que pueden justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa y; ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar. [...]

Esta forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación según la modalidad elegida (por ello se les denomina contratos “causales”, en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación. (p. 16).

Asimismo, Valderrama, L. & Tarazona, M. (2018), señala que:

Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, instituciones públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan. (pp. 22-23).

### 2.4.2.1. Clasificación de los Contratos Sujetos a Modalidad.

Antes de empezar a desarrollar este punto, debe recordarse lo ya señalado en párrafos anterior en donde se menciona que la finalidad de este tipo de contratos es satisfacer las necesidades del mercado o incremento de producción de la empresa, siempre y cuando el servicio que desarrollará el trabajador en favor de la empresa sea de naturaleza temporal, accidental o para obra o servicio, detallando en el contrato cual es la causa objetiva (la finalidad de la contratación), todo ello a efectos de no provocar una desnaturalización contractual.

Ahora bien, Valderrama. y Tarazona. (2018) realizan una clasificación de esta modalidad contractual:

**Tabla 3**

<i>Contratos Sujetos a Modalidad</i>	
	Por inicio de nueva actividad
	Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes.
De naturaleza temporal	Por necesidad del mercado
	Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

	Por reconversión empresarial	Es aquel que se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos, y procedimientos productivos y administrativos.
	Ocasional	Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.
De naturaleza accidental	Suplencia	Es el celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convenciones vigentes.
	Emergencia	Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.
	Para obra determinada o servicio específico	Es aquel celebrado para la realización de una obra o servicio previamente establecido y de duración determinada.
Para obra o servicio	intermitente	Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

temporada Es el que se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

---

Nota15: La tabla ha sido extraída de Régimen Laboral Explicado 2019, (p. 23) por Valderrama. y Tarazona. 2018, Gaceta Jurídica S.A.

Es necesario ahondar un poco más en cada ítem señalado en el cuadro anterior, para ello Miyagusuku, J. con respecto a los contratos por inicio de actividad o incremento de actividad señala que “[debe entenderse por inicio de actividad], tanto el inicio de actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (...)” Asimismo, se debe tener en cuenta que la duración máxima de este tipo o modalidad contractual es de tres años, tal como lo señala el artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Según Arce. (2013), en relación al contrato de trabajo por necesidades de mercado nos menciona que, esta modalidad contractual celebrada por el trabajador y empleador obedecen a una finalidad, esta finalidad es que estos contratos deben celebrarse siempre y cuando se den incrementos coyunturales en la producción de la empresa, los cuales obedezcan a variaciones sustanciales dadas por la demanda de mercado aun cuando dichas actividades sean desarrolladas de manera normal en la empresa, pero que no pueden ser satisfechas con el personal permanente. Además, este tipo de contrato sólo

puede ser renovado siempre que el tiempo no supere la duración máxima de cinco años.

Ahora bien, el contrato de trabajo por reconversión empresarial, según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. es el cual se celebra en virtud de una ampliación o modificación de las actividades que desarrolla la empresa, estas variaciones tienen carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos, teniendo como una duración máxima de contratar a un trabajador por esta modalidad de 2 años. Sin embargo “ [...] este tipo de contratación está muy lejos de satisfacer necesidades transitorias o extraordinarias [...]” (Arce, E. 2013. p. 195).

En el segundo bloque de la clasificación de los contratos sujetos a modalidad tenemos que empezar a desarrollar con mayor profundidad en un primer punto al contrato Ocasional, para ello el Doctor Miyagusuku, J. (2017) nos menciona que:

El llamado contrato ocasional el cual se celebra para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo; su duración máxima es de seis (6) meses al año. Además, esta es una de las dos únicas modalidades de contratación temporal para actividades principales que pueden ser realizadas por las entidades de intermediación laboral. (p. 21).

Arce, E. (2013) señala que el contrato ocasional son las actividades no habituales o extraordinarias que desarrolla la empresa, entonces, no debe confundirse con el contrato de necesidad de mercado, puesto que su característica de este último es que las actividades que desarrolla la empresa si son habituales.

En un segundo punto tenemos que hablar acerca del contrato de suplencia, sin embargo, la definición dada por Valderrama, L. y Tarazona, M. en el cuadro citado (ver Tabla 3), define a esta modalidad contractual de manera clara, de lo cual podemos concluir que, si bien es cierto, el contrato de suplencia se utiliza para remplazar a un trabajador temporalmente hasta que éste regrese, tenemos que tener en cuenta que el trabajador que es remplazado tiene que tener un contrato a tiempo indeterminado.

Como último punto de este segundo bloque de los contratos sujetos a modalidad, corresponde hablar ahora acerca del contrato de emergencia, para lo cual podemos mencionar que:

En este tipo de contrato estrictamente temporal serán las circunstancias promovidas por razones de caso fortuito o fuerza mayor las que permitan recurrir a la contratación temporal. [...]. Lo que se pretende, con esta modalidad contractual, es que la temporalidad dote de fuerza de trabajo suficiente a la empresa, con el fin de revertir los perjuicios causados por sucesos extraños al ejercicio de la actividad de la empresa. (Arce, E. 2013. p. 188).



Sin embargo, debemos de tener en claro que «No entra dentro del contrato de emergencia, por ejemplo, el incremento de la demanda de frazadas luego de un terremoto que ha destruido miles de casas [...], porque el caso fortuito o fuerza mayor deben afectar directamente a la empresa». (Arce, E. 2003. p. 189)

Para terminar, debemos referirnos al tema de la duración del contrato de emergencia, el artículo 62 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el cual prescribe que la duración de este contrato coincide con el de la emergencia, lo cual se puede prestar a interpretaciones arbitrarias, puesto que podría quebrantar la estabilidad laboral de los trabajadores que son contratados bajo esta modalidad.

En cuanto al último bloque de la clasificación de los contratos sujetos a modalidad, se señala al contrato de Obra o servicio específico, para lo cual el artículo 63 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. menciona que “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria [...]”, sin embargo, debemos tener en cuenta lo señalado por Arce, E. (2013) quien nos menciona que el contrato de trabajo terminará cuando la obra o el servicio culminen, esto quiere decir que en el contrato puede o debe fijarse una fecha concreta. Además, que, este contrato solo podrá ser ampliado hasta 8 años, posterior a ello, se presupone que las actividades desarrolladas por el trabajador contratado bajo esta modalidad son de carácter permanentes, en consecuencia, hablaríamos de una

desnaturalización de contrato y por ende el trabajador debería firmar un contrato a tiempo indeterminado. (Arce, E. 2013. pp. 176-177).

Como segundo punto del último bloque de la clasificación de los contratos sujetos a modalidad se menciona al contrato intermitente, en virtud a profundizar más sobre este tipo de contrato debemos mencionar que:

Dichos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. El término para ejecutar el derecho preferencial es de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la empresa, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. En este tipo de contrato debe consignarse con precisión las circunstancias o condiciones que deban observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. (Miyagusuku, J. 2017. pp. 23-24).

Por último, se habla del contrato de temporada, para ello el artículo 67 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. nos menciona:

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumple sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. Asimismo, debemos tener en cuenta que:

La celebración del contrato de temporada por parte del empleador está supeditada a los incrementos regulares y periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año. En el caso de los establecimientos o explotaciones, en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año, igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales. (Miyagusuku J. 2017. p. 25).

Ahora bien, Miyagusuku, J. (2017), nos menciona que el trabajador que ha sido contratado por esta modalidad por dos temporadas seguidas adquiere el derecho de preferencia, esto quiere decir que el empleador en la próxima temporada deberá contratarlo siempre y cuando el trabajador dentro de los 15 días anteriores al inicio de la temporada lo solicite a su empleadora. (pp. 25-26).

#### ***2.4.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo***

De otro lado Miyagusuku, J. (2017) señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad son indiscutiblemente actos formales y, por ende, exigen para su validez y/o eficacia el cumplimiento de determinados requisitos; en caso que tales presupuestos sean inobservados operaría la desnaturalización de la contratación, pasando a ser considerados como contratos de trabajo de duración indeterminado. (p. 46).

Debemos tener en cuenta que los contratos sujetos a modalidad cuando se desnaturalizan se consideran a tiempo indeterminado por los siguientes supuestos:

**Tabla 4**

<i>Supuestos de desnaturalización de los contratos</i>	
<b>Por el cumplimiento del plazo o condición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido</li> <li>- Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectos, luego de concluida la obra materia de contrato sin haberse operado renovación.</li> <li>- Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora venció el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.</li> </ul>
<b>Por la existencia de simulación o fraude a las normas de la LPCL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El cual será determinado por la instancia administrativa o judicial.</li> </ul>

**Nota:** La tabla ha sido extraída de El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del TC, (p. 154) por Valderrama, L. 2019, Lima: Gaceta Jurídica. S.A.

Entonces, Toyama. J. (2017) nos menciona que “Al incurrir en algunos de estos supuestos, el contrato modal se considera como de duración indeterminada y, en consecuencia, el trabajo adquiriría la estabilidad laboral por tiempo indefinido”

En esa misma línea podemos mencionar que los contratos sujetos a modalidad se consideran a tiempo indeterminado cuando incurran en los supuestos previstos en el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Se concluye que estas modalidades tienen un límite para contratar a un trabajador, entiéndase, que el mismo trabajador realice la misma actividad durante el periodo de tiempo establecido en la norma sustantiva.

Entonces, el empleador tiene la posibilidad de celebrar en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos, pero con distintas modalidades contractuales en el centro de trabajo, en función de las necesidades de la empresa en donde desarrolla su actividad, con la finalidad de que estos contratos en lo sucesivo no superen la duración máxima de 5 años. En esa misma línea de ideas se indica también, que esta aplicación del plazo máximo, ha llegado a generar dos posturas, ya que algunos sostienen que este plazo es de aplicación para todos los contratos sujetos a modalidad, y otros sostienen que este plazo sólo es de aplicación para aquellos contratos que tienen plazos máximos, en concreto nos estamos refiriendo a los contratos por incremento de actividad o necesidad de mercado, etc., en contrario sensu, esto no debe aplicarse a aquellos contratos cuya duración está supeditada a una condición, esto es a aquellos contratos por obra determinada o servicio específico. (Jorge T. 2017, p.28).

Asimismo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. obliga a que se respeten los límites que se tiene que utilizar al aplicar esta modalidad contractual, ya sea por aplicación de la propia Ley o regido de manera privada. En ese sentido nos remitimos al artículo 4 del mismo cuerpo normativo que determina la presunción de laborabilidad a tiempo indefinido, entonces, ahora vamos a ver qué sucede en los casos en que el trabajador continúa prestando sus servicios sin un contrato

que lo respalde. Para ello, traemos a colación el capítulo VII del Título II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que prescribe la “desnaturalización de los contratos”, el artículo 77 señala que “los contratos sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada [...]”, en consecuencia, desde este punto de vista, la desnaturalización de los contratos acarrea una sanción que no es otra que transformar el contrato sujeto a modalidad en uno de tiempo indeterminado. (Elmer A. 2013, p.205).

En razón a ello, Jorge Toyama (2017, pp. 28-29), menciona que la desnaturalización de esto se produce cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido.

Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación.

Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia, continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal convencional.

Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De igual manera, el artículo 77 de la LPCL indica las mismas razones expuestas por el doctor Jorge Toyama. En consecuencia, si un trabajador es contratado a través de un contrato sujeto a modalidad, se supone que la

prestación es a plazo fijo. Por ello, habrá de entenderse como supuestos desencadenantes de los efectos de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. (Elmer A. 2013, p. 205). Entonces, al incurrir en alguno de los supuestos antes mencionados, el contrato modal se considerará como de duración indeterminada y, en consecuencia, el trabajador adquirirá la estabilidad laboral por tiempo indefinido. (Jorge T. 2017, p.29).

Es por ello que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad es como lo señala Elmer Arce (2013) “un debate trascendental” cuando se refiere al momento en que esta modalidad de contratar que en primer momento es a plazo fijo se convierte en uno de tiempo indeterminado. Se verifica que el mandato del artículo 77 de la LPCL es claramente una sanción, donde la contratación temporal sólo jugó un rol encubridor, entonces, lo que quiere el legislador es sancionar las conductas que desatienden la característica esencial de los contratos sujetos a modalidad, y teniendo en cuenta el equilibrio que debe existir entre trabajador y empleador es que la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad debe tomarse en cuenta desde el momento que inicia la relación laboral. (pp.208-209).

Dicho esto, la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad genera un problema para los empresarios que ejecutaron equivocadamente su forma de contratar, siendo así, se señala que la sustitución de la condición temporal del contrato, de una a plazo fijo a otra de plazo indeterminado, de donde se modifica las cláusulas contractuales de las partes, generando una relación jurídica distinta. De esta forma, cuando el contrato sujeto a modalidad modifica su duración y se convierte en un contrato por tiempo indefinido,

entonces se puede mencionar que la conversión del contrato a plazo fijo a uno a plazo indeterminado es lo más indicado en caso de desnaturalizaciones de las cláusulas contractuales que se sustentaban en la temporalidad de la relación, permitiendo que la normativa del Derecho al Trabajo actúe sancionando al empleador por su ineficiencia al momento de desarrollar estos contratos. (Elmer A. 2013, p. 209).

#### ***2.4.4. Estabilidad laboral***

Para Rodríguez. J. (2010) en “Derecho del trabajo análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial”, indica que la estabilidad laboral cumple la finalidad de preservar el trabajo, ya que la permanencia en el trabajo tiene como finalidad la provisión de los recursos necesarios para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, preservando así su subsistencia. (p. 359).

La estabilidad laboral depende de muchos factores, y uno de ellos es justamente el cumplimiento de los requisitos de la norma, los cuales actualmente tienden a transgredirse por el hecho de que no se dan las formalidades respectivas como por ejemplo el registro de los contratos para que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda verificar el tipo de contrato celebrado entre ambas partes, además, de verificar las causas objetivas; como sí sucedía anteriormente de acuerdo al artículo 81 de la Ley de Fomento del Empleo Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo mismo que se suprimió con el Decreto Legislativo 1246, lo cual modifica el artículo 73 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por



Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Quedando de la siguiente forma: “La Autoridad Administrativa de trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido”, sin embargo podemos darnos cuenta que para que haya una cabal verificación de los requisitos formales debe preceder el registro de los contratos, en consecuencia es que en la presente tesis se propone ampliar los requisitos formales respecto al artículo 72, agregándole un inciso, en el cual se exija nuevamente el registro de todos los contratos sujetos a modalidad.

Además, podemos agregar Según Toyama. J. (2017), que, “La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; por ello la estabilidad laboral busca la permanencia del contrato del trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley” (p. 359).

Además, debemos señalar que la estabilidad en el empleo y contratos temporales son dos términos antagónicos, parece ser una afirmación de consenso social y jurídico. Que la contratación temporal, en tanto abanderada de las corrientes flexibilizadoras de Derechos del Trabajo, es hoy en día uno de los principales verdugos del llamado contrato laboral de duración indefinida, tampoco es una frase difícil de creer en el marco de nuestra realidad social. No obstante, el debate teórico planteado entre contratación indefinida y contratación temporal, resulta ser un debate inventado, puesto que ambos tipos

contractuales son complementarios más que contradictorios. (Arce. E. 2013. pp. 59-60).

Es por ello que, analizando a Toyama, J. en “Guía Laboral Para legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes”, nos menciona que la protección debe aplicarse cuando un trabajador haya sido despedido sin causa, esto es ante un despido arbitrario. Sin embargo, podemos darnos cuenta que en nuestro régimen laboral no existe de manera expresa la estabilidad laboral ni tampoco en la Constitución Política, pero el Tribunal Constitucional a través de sus sentencias emitidas sí brinda a una tutela frente a este tipo de despidos brindando una estabilidad laboral. (p.359).

Entre éstas se puede mencionar el EXP. N.º 976-2001-AA/TC – Huánuco, de Eusebio Llanos Huasco como demandante y Telefónica del Perú S.A como demandada, en donde el demandante solicita la reposición a su puesto de trabajo, toda vez que el procedimiento de despido se basa en un informe falso y malicioso [...], donde el Tribunal Constitucional en su sentencia resolutoria da la razón al demandante, y entre sus principales fundamentos hace referencia al artículo 27 de la Constitución prescribe: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario exclusivamente a través del pago de la indemnización por despido arbitrario establecido en la Ley. Sólo en caso de despido nulo, previsto taxativamente en la Ley, procede la reposición al centro de trabajo”.

A raíz de lo expuesto podemos mencionar que los contratos modales están expuestos a despidos arbitrarios, por lo tanto, no aseguran una estabilidad

laboral para el trabajador y siendo así se pone en riesgo la subsistencia como otros derechos fundamentales del trabajador y de su familia.

## 2.5. Hipótesis

Los principios jurídicos que sustentan la modificación del Artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización son:

- a. Principio de igualdad
- b. Principio de la primacía de la realidad
- c. Principio de protección
- d. Principio de Continuidad.

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición de Operacionalización	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Principio de igualdad	Es uno de los pilares de toda sociedad y de todo estado constitucional de derecho; asimismo, es un principio protector y rector que constituye un valor fundamental que garantiza y preserva el bienestar humano.	Jurídico laboral y Constitucional	Menor desnaturalización en los contratos modales con la modificación del artículo 72 de la LPCL referido al registro de los contratos sujetos a modalidad.	Observación documental
Principio Protector	Es aquel que busca compensar las desigualdades existentes en la realidad laboral.	Jurídico laboral y Constitucional	Menor desnaturalización en los contratos modales con la modificación del artículo 72 de la LPCL referido al registro de los contratos sujetos a modalidad.	Observación documental, Leyes laborales peruanas vigentes

Principio de primacía de la realidad	Es aquel que va a aclarar las discrepancias entre los hechos y lo que se declara en los documentos para determinar una relación laboral válida, determinando lo que en realidad ocurre.	Jurídico laboral y Constitucional	Menor desnaturalización en los contratos modales con la modificación del artículo 72 de la LPCL referido al registro de los contratos sujetos a modalidad.	Observación documental, Leyes laborales peruanas vigentes
Principio de continuidad	Es aquel que busca la estabilidad laboral en los trabajadores cuando estos hayan superado el periodo máximo de contratación, otorgándoles protección contra el despido arbitrario.	Jurídico laboral y Constitucional	Menor desnaturalización en los contratos modales con la modificación del artículo 72 de la LPCL referido al registro de los contratos sujetos a modalidad.	Observación documental, Leyes laborales peruanas vigentes

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación se realizará bajo el enfoque cualitativo por cuanto se basará en el análisis e interpretación de legislación laboral, para demostrar que los contratos sujetos a modalidad han pasado de ser una excepción a ser una regla, generando así una inestabilidad laboral, por lo cual se debería modificar el artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

La presente investigación es aplicada (*legue ferenda*), porque con la presente investigación se propone realizar modificaciones en la norma laboral, puesto que por la aplicación excesiva e incorrecta de los contratos sujetos a modalidad vulneran derechos a los trabajadores, derechos que están regulados a nivel constitucional.

#### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño de la presente investigación será no experimental, por lo que sólo nos basaremos en el análisis de la norma laboral, la Constitución y la protección de los derechos de los trabajadores. Y su dimensión será transversal en cuanto se analizará la legislación vigente dentro del territorio peruano.

#### **3.3. Área de investigación**

El área de investigación que se utilizó en la presente fue la legislación laboral peruana vigente.

### **3.4. Dimensión temporal y espacial**

En cuanto a la dimensión, esta investigación presentará una dimensión transversal debido a que se analizará la norma laboral vigente dentro del territorio nacional, aplicándose los principios de igualdad, principio de la primacía de la realidad, principio protector y el principio de continuidad, con la finalidad de modificar el Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización.

### **3.5. Unidad de análisis, población y muestra**

La unidad de análisis será la norma laboral peruana. Por lo que el universo y la muestra se encuentran dentro de la unidad de análisis.

### **3.6. Métodos**

#### ***3.6.1. Hermenéutico Jurídico***

La hermenéutica jurídica es la que permite dar una interpretación a la norma. En ese sentido en la presente investigación se utilizó este método, debido a que nos permitió interpretar la norma laboral y justificar las razones por las que se debe modificar el Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización.

#### ***3.6.2. Exégesis jurídica***

La exégesis en la definición brindada por Guillermo Cabanellas (1972) nos menciona que es “[...] La ciencia que interpreta los textos escritos y fija su verdadero sentido. Aún referida permanentemente a la exégesis bíblica, se

relaciona con más frecuencia a la interpretación jurídica” (p.186). Siendo así, en la presente investigación se utilizó el método de exégesis jurídica, con el cual se pudo realizar una interpretación objetiva de las Leyes laborales peruanas, para dar a conocer sus deficiencias, y de esta manera poder proponer su modificación.

### **3.7. Técnicas de investigación**

En la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas:

#### ***3.7.1. Observación documental***

La cual nos ayudará a profundizar los datos de las doctrinas y jurisprudencias referidos a nuestro tema de investigación, a efectos de tener los suficientes argumentos para sustentar la modificación del Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización.

#### ***3.7.2. Fichas***

En la presente investigación se utilizó las fichas para registrar la información obtenidas.

### **3.8. Instrumentos**

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

### ***3.8.1. Fichas bibliográficas***

Aquí se anotarán los datos obtenidos de los libros, artículos, revistas, jurisprudencias, entre otros que contengan información que aporte a nuestra investigación.

### ***3.8.2. Fichas de trabajo***

Aquí se recopilarán los contenidos de las fuentes que utilizaremos en nuestra investigación.

## **3.9. Limitaciones de la investigación**

La principal limitación en esta investigación se debió a la falta de presupuesto económico y a los portales informativos de la entidad del trabajo en donde la información disponible es escasa, y más aún la información solicitada no está disponible.



## **CAPÍTULO IV**

### **PRINCIPIOS JURIDICOS QUE SUSTENTAN LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 72 DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N.º 003-97-TR, SOBRE EL REGISTRO DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD PARA EVITAR SU DESNATURALIZACIÓN**

#### **4.1. La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el régimen laboral de la actividad privada**

Los contratos sujetos a modalidad en la legislación peruana establecen las causales de desnaturalización de forma taxativa, partiendo siempre de la premisa de la existencia formal de un contrato de trabajo modal que luego de ser celebrado se convierte en un contrato a tiempo indeterminado. (Servat, R. 2005).

Ponce D. (2014) señala que la legislación laboral supone que tales contrataciones llegan a ser utilizadas para labores distintas a su naturaleza. Por ello ocurre que el empleador en un intento de desligarse de sus responsabilidades con el trabajador, opta por vulnerar los derechos de este último, al momento de la celebración del contrato de trabajo.

La desnaturalización del contrato de trabajo ha sido reconocida por diversas legislaciones en el mundo, hablamos precisamente de nuestra legislación laboral peruana, dado que nuestra legislación regula esta figura a través del artículo 77, inciso a, b, c, d, y también en el artículo 78 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en dichos artículos mencionan los motivos que causan

una desnaturalización en los contratos modales y por ende pasan a ser de duración indeterminada cuando, (i) el trabajador continua laborando después de haberse vencido el plazo estipulado en el contrato celebrado, o después de la prórroga que se haya pactado, o también si éstas exceden el límite máximo para poder contratar a un trabajador bajo alguna modalidad contractual. (ii) si el titular de la plaza no se reincorpora en el plazo establecido y el trabajador que ocupa dicha plaza sigue laborando. (iii) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, se considera desnaturalizado cuando el trabajador continúa laborando luego de haberse dado por concluida la obra. (iv) o cuando el trabajador demuestre la existencia de fraude a la norma establecida.

Estas precisiones de desnaturalización que hace la norma lo hacen con la única finalidad de resguardar el derecho del trabajador para ser contratado sin poner en riesgo su estabilidad, de laborar bajo esta modalidad.

#### **4.2. La afectación por la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad a la estabilidad laboral en el régimen laboral de la actividad privada**

La realidad en el Perú nos permite darnos cuenta que los empleadores en reiteradas ocasiones, utilizan los contratos sujetos a modalidad sin expresar una causa que justifique la contratación de este personal, así como lo requiere la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 53, dando lugar a la desnaturalización de estos contratos, siendo los más afectados los trabajadores ya que esta modalidad contractual estaría siendo utilizada de forma reiterada por los empleadores con la finalidad de reducir sus costos, lo que no permite brindar a los trabajadores condiciones laborales justas.

En ese sentido, no se debe permitir que los empleadores sigan utilizando los contratos sujetos a modalidad como regla general, cuando la norma los ha establecido como una excepción, ya que la legislación laboral prioriza los contratos a tiempo indeterminado dando lugar a generar una estabilidad laboral, por lo que es necesario entonces, en virtud de frenar esta latente vulneración a la estabilidad laboral que a través de la aplicación de principios jurídicos se modifique el artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. donde se regula los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad, con la finalidad de que haya un registro por parte de los empleadores ante la entidad correspondiente y de esta forma no haya ambigüedades en su interpretación en casos de que exista controversia, de no ser así se estaría permitiendo la amplia libertad que tienen los empleadores para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

El propósito entonces es generar una igualdad y una estabilidad laboral en los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, dado que estos dos derechos vulnerados son derechos que tiene todo trabajador, como lo dice Carlos Blancas (2007) cuando menciona que todo trabajador en general tiene derecho a recibir un trato igualitario frente a otros trabajadores por parte de su empleador. (p. 148).

Dado ello, se propone modificar el artículo antes mencionado referido al registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización, ya que acarrea consigo despidos arbitrarios, entonces, el propósito de la modificación propuesta respecto a estos contratos se fundamenta en la vulneración de los

requisitos formales para celebrar un contrato laboral, siendo el motivo que deja en desamparo al trabajador el cual tiene que recibir una protección no sólo por la legislación nacional, sino que también contribuye una tutela frente al despido arbitrario, a través de los tratados internacionales suscritos en el Perú, nos referimos al artículo 10 del Convenio 158 de la OIT el cual indica lo siguiente:

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posibles, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

Por otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en el artículo 7 inciso d) señala:

En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

El tribunal constitucional encontró respaldo constitucional para proteger el cumplimiento de la causa justa y del procedimiento legal frente al despido arbitrario.

Mientras en la legislación laboral peruana en el artículo 34 de la LPCL señala que los despidos sin causa y sin respetar el procedimiento de despido son

considerados como despidos arbitrarios, también el Tribunal Constitucional señala que todo despido que genere vulneración de derechos constitucionales debería ser considerados como nulos. [...]. (Elmer A. 2013, p. 541). En relación a ello se debe evidenciar la protección restitutoria y resarcitoria frente a los despidos arbitrarios, ya que el despido constituye la extinción de la relación laboral por disposición unilateral del empleador, en consecuencia, nos abocamos nuevamente a mencionar que el derecho al trabajo tiene una tutela jurisdiccional, protegidas por la Constitución y los tratados internacionales como se viene exponiendo.

#### **4.3. La aplicación de los principios jurídicos que permiten la modificación del Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización**

En este acápite es pertinente desarrollar como se daría la aplicación de los principios de igualdad, de protección, de primacía de la realidad y el principio de continuidad para que la legislación laboral a través de la aplicación de éstos tenga el fundamento clave para aminorar la inestabilidad laboral en el Perú ya que no se debe seguir permitiendo que los empleadores sigan utilizando de manera indiscriminada los contratos sujetos a modalidad, los cuales sin los requisitos y condiciones necesarias pueden tender a desnaturalizarse.

En las relaciones laborales el trabajador forma la parte débil, ya que mantiene una virtual desventaja económica frente a su empleador que mantiene los recursos a su disposición en cuanto a la producción; de allí que es de suma importancia el principio protector, el mismo que está reconocido en nuestra carta magna en su artículo 23º “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, (...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los

derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

Como se puede observar el Estado tiene la finalidad de atender y de igualar esta relación laboral y establece jurídicamente la respectiva norma para evitar abusos por parte del empleador, todo esto con el propósito de proteger al trabajador y a través de esta protección establecer una igualdad de derechos entre ambas partes.

Debemos de entender que todos los contratos de trabajo bajo la modalidad de plazo fijo deben ser considerados siempre y cuando se cumpla con los requisitos formales que menciona el artículo 72 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero además de los requisitos de la realización del contrato de trabajo, de existir el registro de los contratos como se propone en este estudio, es cuando se podría hacer una auténtica verificación y dar una correcta interpretación del contrato de trabajo y la norma respectiva por parte del juez en caso de controversias entre trabajador y empleador, así mismo se estaría dando una correcta interpretación al artículo 4 de la misma Ley, donde se da preferencia a los contratos de duración indeterminada según su primer párrafo: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”

Asimismo los contratos sujetos a modalidad deben respetar los límites formales, refiriéndonos a que los contratos además de que son celebrados de manera escrita, posterior a ello se le ponga en conocimiento a la autoridad Administrativa de trabajo para que la misma tenga conocimiento y registro, dando lugar a que los empleadores no usen los contratos sujetos a modalidad cuando no existe las condiciones para tal caso, ya que al ser mal utilizados genera una desnaturalización y provoca la vulneración a la estabilidad laboral en el trabajo.

Ahora bien, la estabilidad laboral es aquella que garantiza la permanencia en el centro de trabajo de un empleado, al ser la intención que tiene las partes al momento de firmar un contrato, de no incurrir en faltas graves que permitan terminar el contrato de trabajo.

Esta permanencia es de suma importancia jurídicamente hablando al igual de importante en el ámbito social y económico, mencionamos esto porque, para el empleador representa contar con los servicios estables del trabajador para la empresa encargado de la mano de obra que conlleva a generar ingresos a la empresa, y de otro lado, para el trabajador tener una estabilidad laboral representa la continuidad en el trabajo, mucho más que ello representa tener una ocupación segura que garantice el sostenimiento económico para él y su familia, de no ser así es el trabajador quien se ve más perjudicado.

#### ***4.3.1 Principio de igualdad***

Tupayachi menciona que el principio de igualdad es uno de los pilares de toda sociedad organizada, constituida por un Estado Constitucional de Derecho. Por lo que, este principio impone al Estado del deber de tratar a todas las personas de modo equitativo sin mediar discriminación. (2011, p.81).

Apagüño Anton (2018), al referirse al principio de igualdad menciona que, este principio es considerado un factor asociativo debido a que a través de este principio se empiezan a generar los demás derechos fundamentales, esta es la razón por la cual se considera que el principio de igualdad es la base fundamental de toda sociedad constitucional de derecho; además, la igualdad es la dignidad de todo ser humano la cual garantiza la libertad de cada uno de ellos, por ende, la

igualdad no sólo debe ser considerado un principio de derecho, sino más bien, debe también ser considerado como un principio rector en todas las Constituciones del mundo. (p.46).

En Perú, en la Constitución de 1993, a través de su artículo 2, numeral 2, precisa lo siguiente “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Así también, el Tribunal Constitucional a través de la sentencia de fecha 26 de abril del 2003, señala que el derecho a la igualdad es “un principio – derecho, en virtud de que la idea de igualdad se desprende de la dignidad y naturaleza de los seres humanos, por eso no se violaría un derecho a la igualdad en tanto no afecte dicha dignidad” (p.6).

Si hablamos también de la protección internacional que este principio tiene, tenemos que remitirnos al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), pacto que es ratificado por el Perú a través del Decreto Ley N° 22128 en marzo de 1978, el cual regula el principio de igualdad ante la Ley en su artículo 3 que señala:

Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra índole social.



#### ***4.3.2. Principio de la primacía de la realidad***

Guillermo G. (1999) sostiene que en el principio de la primacía de la realidad siempre prima la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de lo cualquier acuerdo formal. Por lo que, se entiende que para este principio lo que le interesa es todo aquello que pueda suceder en la práctica. (p. 94 - 95)

En esa misma línea de ideas Plá Rodríguez (2000) manifiesta también que, los hechos predominan sobre las formas, por lo que no es necesario realizar un análisis exhaustivo a cerca de los hechos si estos demuestran la verdad material.

Ahora bien, el principio de la primacía de la realidad se constituye como un Derecho Laboral creado para salvaguardar los derechos de los trabajadores ante el abuso del poder arbitrario que realiza el empleador al adoptar algunas figuras jurídicas que disimulen la realidad. En ese sentido, el principio de la Primacía de la realidad es aquel principio en el cual prima los hechos sobre cual acto formal que se haya podido determinar mediante un documento o acuerdo. Téngase en presente que, si bien es cierto, en la aplicación del principio de la Primacía de la realidad priman siempre los hechos, de donde, los acuerdos que se hayan podido pactar entre el trabajador y el empleador para la realización del servicio no siempre podrían ser válidos, debido a que estos acuerdos son los pactos iniciales que por medio de los cuales se presume la buena fe de las partes, sin embargo, en ningún acuerdo se puede omitir a los derechos irrenunciables del trabajador y de demostrarse lo contrario, se invalidará lo pactado en el contrato y se da importancia a los hechos.

Mario de la Cueva desarrollando lo manifestado por Molitor de Scelle señala que para la existencia de una relación laboral no depende de lo que hayan podido pactar las partes, sino lo que en verdad haya ocurrido en la realidad, así como lo señala Scelle, la aplicación del derecho de trabajo poco a poco deja de depender lo establecido jurídicamente y pasa a ser dominado por la realidad de los hechos, dado que no resulta razonable pretender juzgar por lo determinado en pacto que se hayan realizado en el contrato, cuando las estipulaciones consignadas en este sean distintos a lo que corresponde en la realidad.

Por lo manifestado, el principio de Primacía de la realidad es fundamental para la modificación del Artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización, debido a que a través de la inaplicación de este principio es de verse en la realidad peruana que los contratos modales son utilizados de manera indiscriminada y de esta forma existe mayor posibilidad a la desnaturalización de los contratos, por lo que cabe hacerse la pregunta ¿Por qué razón el registro de los contratos sujetos a modalidad, se anuló de acuerdo al Decreto Legislativo 1246, cuando en la realidad el registro se trata de un instrumento valiosísimo para conocer el contenido de los contratos y evitar interpretaciones de naturaleza distinta al contrato celebrado, además de poder contrastarlo con la realidad? De esta forma se podrían evitar muchas circunstancias en que el trabajador realiza denuncias ante las entidades correspondientes como en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Poder Judicial, viéndose perjudicado en lo económico y al mismo tiempo se fomenta la carga laboral en los juzgados, y peor aún se genera

incertidumbre laboral, se considera que es necesaria la aplicación de los principios mencionados anteriormente como directrices para regular la legislación laboral.

En ese sentido la aplicación del Principio de la primacía de la realidad en la presente investigación para la modificación propuesta respecto al registro de los contratos sujetos a modalidad es con el propósito de evitar la desnaturalización y el fraude a la Ley por la indiscriminada aplicación por parte de los empleadores de los contratos modales por el afán de ahorrar gastos evadiendo con ello responsabilidades frente al trabajador, en consecuencia, se hace evidente este problema y la necesidad de proponer una solución aplicando para ello estos principios.

#### ***4.3.3. Principio protector***

Para Américo Plá (2000) el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que este principio orienta a establecer un amparo entre los trabajadores y empleadores.

El principio protector, conocido como principio de tutela o de desigualación compensatoria por Paco Cosmópolis señala que es aquel principio que rompe con la desigualdad que existe en la relación laboral, desigualdad referida a la existente entre el empleador y el trabajador, en ese sentido, el principio protector actúa en tutela de la parte más débil de la relación laboral, teniendo como finalidad eliminar o amortizar el desequilibrio existente.

Téngase en cuenta que, el principio protector es reconocido a través de la desigualdad de las partes en la relación jurídica procesal, con la finalidad de

equiparar los derechos de los trabajadores, y esa desigualdad y protección la hace a través de las siguientes reglas como lo señala Antonio Vásquez:

- a) ***In dubio pro operario.*** Su aplicación concreta exige tener en cuenta que sólo es en caso de duda, por lo que posibilita violar la voluntad del legislador, la ratio Legis. Por lo que se entiende que este principio no es más que un principio pro operario, que su utilización sólo se justifica cuando hay duda en la aplicación de la Ley.
- b) ***La regla de la norma más favorable al trabajador.*** Para la aplicación de esta regla la doctrina refiere tener en cuenta para su aplicación lo siguiente: a) en la comparación, el tenor de las normas, con prescindencia de las consecuencias económicas; b) la situación de la comunidad interesada y no sólo la del empleador; c) lo que es más favorable no debe juzgarse en función de la apreciación subjetiva de los interesados, sino en forma objetiva, de acuerdo con los motivos que han inspirado las normas; d) que confrontación debe ser realizada de manera tal de apreciar si la regla inferior es o no más favorable al trabajador.
- c) ***Condición más beneficiosa.*** Esta regla se refiere que, cuando existe una situación más beneficiosa para el trabajador esta debe ser respetada, debido a que las situaciones que se dan de manera posterior deben ser en beneficio del trabajador y no en perjuicio de éste.  
  
En ese sentido, para la aplicación de este principio se debe tener en cuenta lo siguiente: a) que cuando se dicte un nuevo reglamento o disposición de carácter general, éstas deben quedar en condición más

beneficiosa para el trabajador; y b) que las nuevas disposiciones deberán respetar las situaciones que convengan más al trabajador.

Con lo dicho, que la norma haya implantado los contratos sujetos a modalidad con el afán de generar una flexibilización en su momento pudo haber sido necesario, sin embargo también es necesario acercarnos a la realidad actual de nuestro país, en donde se ha tomado como regla general y se prioriza la inestabilidad laboral antes que la estabilidad, por lo que es sumamente importante la modificación del referido artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR de los contratos sujetos a modalidad de nuestra legislación laboral para poder establecer y priorizar la estabilidad laboral en el Perú.

En ese sentido, es sumamente importante la aplicación del principio protector porque al aplicar la condición respecto a las reglas de la Norma más beneficiosa, y el In dubio pro operario en favor del trabajador es cuando se cumple con la finalidad del derecho laboral. De donde en la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad lo que se comprueba es que el empleador ha realizado un fraude a la Ley, evitemos la dilación en los procesos y a través de la aplicación de este principio como se propone en la presente investigación se modifique el artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización.

#### ***4.3.4. Principio de continuidad***

El principio de continuidad es aquel que hace referencia a la existencia y a la conservación del contrato de trabajo, por ser éste de naturaleza sucesiva en cuanto que la relación laboral no debe agotarse injustificadamente, sino que debe ejecutarse a lo largo del tiempo.

Este principio como su mismo nombre lo indica, hace referencia a las expresiones de permanencia, de estabilidad y de conservación de la relación laboral, en ese sentido Américo Pla menciona que la estabilidad designa un instituto concreto que tiene relación con uno de los aspectos del principio. Y en alusión a la palabra Continuidad ésta tiene un significado que alude a lo que dura, a lo que prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a algo que tiene continuidad, ésta es entonces la finalidad de dicho principio, preservar la continuidad de la relación laboral, en el tiempo generando con ello una estabilidad.

Este principio señala Pla que es un principio protector del trabajador que le preocupa no únicamente el presente sino también el futuro, por lo que constituye una seguridad para el trabajador.

En ese sentido consideramos que es de suma importancia la aplicación de este principio en la presente investigación, ya que lo que se quiere lograr con la aplicación de éste y los demás antes descritos es incrementar la estabilidad laboral de los trabajadores que se ha sido mellada por la utilización excesiva de los contratos sujetos a modalidad y su posible desnaturalización por falta de control a los mismos por parte de la entidad como es la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Es por ello entonces, y habiendo analizado cada uno de los principios y la forma en cómo deberían aplicarse para conseguir la aplicación apropiada de los contratos sujetos a modalidad y de esa manera otorgar a los trabajadores contratados una estabilidad laboral. Por lo que se insiste en la aplicación de estos principios ya que son fundamentales para erradicar esta vulneración al derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada y poder así disminuir la arbitrariedad por parte del empleador.

## **CAPITULO V**

### **LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ A TRAVES DE LA PROPUESTA NORMATIVA**

En función de todos los principios ya analizados en los capítulos precedentes de manera teórica como práctica, se ha concluido que la legislación laboral no puede permitirse amparar la vulneración a la estabilidad laboral a través de la desnaturalización de los contratos, dado que no existe un control real de los contratos realizados, ya que no se registran actualmente porque la legislación no lo regula. Por ende, se propone modificar el artículo del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en donde se añade un literal sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para que exista una verificación posterior y evitar ambigüedades y de esta forma también se estaría evitando su desnaturalización.

En el artículo 72 menciona respecto a las formalidades de los contratos bajo modalidad lo siguiente: “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración , y las causas objetivas determinantes de la contratación , así como las demás condiciones de la relación laboral.”, de otro lado del artículo 73 del cuerpo normativo se deduce que la Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, sin embargo, esta verificación se entiende como forma excepcional, asimismo en los casos que se requiera ordenar una verificación posterior a la celebración del contrato, la entidad correspondiente no cuenta con el registro respectivo de este contrato; de donde es evidente que existe



un vacío en esta sección de la norma. Es por ello que es indispensable la utilización de los principios fundamentales como también en el derecho laboral en las diferentes instancias para permitir la modificación del artículo 72 de los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad, dando lugar a establecer una protección a todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada fomentando así la estabilidad laboral, dejando de lado y prohibiendo el uso inadecuado de estos contratos sujetos a modalidad que lo que permiten por no tener un control es generar vulneración de derechos laborales, en ese sentido es que por la presente investigación proponemos una reforma la cual debe darse de la siguiente manera:

Proyecto de Ley N°. \_\_\_\_\_

**PROYECTO DE LEY  
LEY QUE MODIFICA EL  
ARTÍCULO 72° DEL  
DECRETO SUPREMO N° 003-  
97-TR.**

**FÓRMULA LEGAL DEL PROYECTO DE LEY**

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 72° DEL DECRETO SUPREMO  
N° 003-97-TR.**

**Artículo 1. Modificación:**

Modifíquese el texto del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los siguientes términos:

**DECRETO SUPREMO 003-97-TR.**

**Artículo 72. - Son formalidades de los contratos bajo modalidad:**

- a) Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.
- b) Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo de forma escrita y virtual dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro, la misma a la que el trabajador podrá tener acceso.

## **OBJETO DE LA LEY**

La presente Ley tiene por objeto la modificación del artículo 72 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo que ha estado permitiendo realizar los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad, pero al no referirse al registro de los contratos en la Autoridad Administrativa de Trabajo es que no existe una fecha cierta para su posterior verificación, generando un menoscabo en el trabajador puesto que este tiene que buscar la forma de demostrar cuando se inicia la relación laboral, pudiendo evitarse esta carga al trabajador si es que los contratos de trabajo estuvieran registrados.

Por lo tanto, es conveniente frenar cualquier tipo de fraude a la Ley incluyendo en los requisitos formales de estos contratos el registro respectivo, generando con ello que los empleadores hagan un uso más racional de este tipo de contratos y respetar los principios laborales de igualdad, protección, primacía de la realidad y, continuidad con el objetivo de promover la estabilidad y los derechos laborales.

### **Disposiciones finales**

**Primera.** – Deróguese toda norma que se oponga a la disposición dada en esta Ley.

**Segunda.** – La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Comuníquese al señor presidente de la República para su promulgación.

En Lima, al 08 de marzo de 2023.

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA,**

**POR TANTO:**

Mando se pùblique y se cumpla al 08 de marzo de 2023.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La presente propuesta de Ley surge como consecuencia de la gran problemática existente en nuestro ámbito laboral, al permitir que los empleadores usen de manera indiscriminada los contratos sujetos a modalidad, al no existir un registro de los contratos laborales, y esto por el hecho de que el empleador por lo general busca reducir sus costos al brindar algún servicio o al producir algún bien con la única finalidad de beneficiarse al tiempo que vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Consideramos que la problemática que existe en aquellos trabajadores que tienen contratos sujetos a modalidad y que se encuentran en alguna controversia o situación en que pelagra su permanencia en el trabajo, en muchos casos no tiene la posibilidad de retornar a su centro laboral.

La legislación laboral peruana no debe permitir la contratación sujeta a modalidad sin que se cumplan los requisitos formales necesarios y suficientes y se tenga pleno conocimiento del contrato y sus condiciones que suscribe, de lo contrario se vulnera los principios fundamentales regidos por las normas de más alto rango como la constitución y los tratados internacionales a los cuales el Perú está adscrito.

La presente Ley busca resolver el conflicto existente a través de la aplicación de los principios laborales de igualdad, protector, primacía de la realidad y, el

principio de continuidad, de esta manera se podrá lograr el cumplimiento principal de la norma laboral, el cual es dar protección al trabajador y priorizar la estabilidad laboral.

En ese sentido, el presente proyecto de Ley contribuirá a resolver este problema, pues lo que se espera es la modificación al artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a que se debe agregar en los requisitos formales del contrato de trabajo sujeto a modalidad el registro, cumpliendo con la aplicación de los principios laborales antes mencionados.

### **EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La propuesta legislativa en estricto modifica el artículo 72° del Decreto Supremo 003-97-TR, generando un efecto favorable entre los trabajadores, ya que se estaría registrando los contratos sujetos a modalidad, evitando que haya interpretaciones posteriores ambiguas.

### **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

Se puede garantizar que la presente reforma de Ley no ocasionará gastos que perjudiquen la economía del Perú, por cuanto se trata de una disposición normativa que pretende modificar el artículo 72° Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, respecto al registro de los contratos sujetos a modalidad, el mismo que no necesariamente se tendría que realizar de forma física, sino que haciendo uso de la tecnología puede ser de forma virtual, lo que contribuirá a una mayor

transparencia cuando se realicen este tipo de contratos y como consecuencia conllevará a una mayor estabilidad laboral de los trabajadores que tienen contratos modales se utilizarán de forma limitada en cuanto a que se estaría respetando sus ámbitos de aplicación, la Ley laboral y en concordancia con la aplicación de los principios fundamentales y laborales.

## CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los principios que sustentan la modificación del artículo 72 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, son: Principio de Igualdad, Principio de Primacía de la realidad, Principio Protector y Principio de Continuidad.
- Los contratos sujetos a modalidad son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, (Artículo 53, LPCL), sin embargo, a la actualidad son utilizados de una forma mediante la cual no se lleva un control riguroso por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que, en casos de controversia entre empleador y trabajador, este último es quien se encuentra en desventaja en caso de que se tenga que resolver mediante un proceso judicial.
- Las razones de desnaturalización según el artículo 77 del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Son: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado [...], b) [...] si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra [...], c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora [...] d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley.

- La modificación del Artículo 72 del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se sustenta en los principios de Igualdad, principio de primacía de la realidad, principio protector y principio de continuidad, lo cual permitiría una mejor regulación en los requisitos formales de los contratos modales, evitando fraudes a la Ley por falta de control, ya que por la falta de registro es que genera una limitación a la Autoridad Administrativa de Trabajo a la hora de realizar fiscalizaciones y comprobar que lo escrito en el contrato coincida con los hechos.



## **RECOMENDACIONES**

- Para futuros investigadores se recomienda investigar otros tipos de vulneraciones en los contratos sujetos a modalidad del régimen laboral de la actividad privada en el Perú, por la inadecuada utilización de estos contratos.
- Asimismo, se recomienda para futuros investigadores analizar la afectación de derechos inespecíficos que pueda causar a los trabajadores el uso fuera de las normas y los requisitos indispensables de los contratos sujetos a modalidad.

## REFERENCIAS

- Almón, E y Blanco, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. IDEHPUCP.
- Anacleto, V. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Grijley.
- Arce, E. (2008). *La contratación temporal en el Perú*. Grijley.
- Arce, E. (2013). *Derechos individuales del trabajo en el Perú Desafíos y deficiencias*. (2ª ed.). Palestra Editorial.
- Ávalos, V. (2008). *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema*. Grijley.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. (3ª ed.). Jurista.
- Basadre, J. (1933). *Historia de la República*. (2ª ed.). Editorial Universitaria.
- Carrillo, M. (2001). *La flexibilización del contenido laboral de la Constitución*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- De Diego, J. (2002). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (5ª ed.). Abeledo- Perrot.
- De Buen, N. (1999). *Derecho del Trabajo*. Edición. Porrúa.
- Figueroa, H. (1997). *Código de Procedimientos Civiles comentado y actualizado*. Inkari.

Gonzales, L. & De Lama, M. (noviembre 2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros.* Soluciones Laborales.

Rodríguez, J. (2004). *Derechos Fundamentales y relaciones laborales Incidencias en las relaciones individuales y colectivas Derechos específicos, inespecíficos y laboralizados El régimen de estabilidad relativa puesto a prueba Discriminación. Tratados internacionales Convenios de la OIT. Normas del Mercosur.* (2ª ed.). Editorial Astrea.

López, J. (2007) “*El salario*”. *En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* UNAM.

Toyama, J. (2017). *Guía Laboral Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes.* (8ª ed.). Gaceta Jurídica S.A.

Neves, J. (2000). *Introducción al Derecho laboral.* Fondo Editorial de la PUCP.

Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Fondo Editorial de la PUCP.

Olea, A. Y Casas, M. (1999). *Derecho del Trabajo.* (17ª ed.). Civitas.

Ontoya, A. (1990). *Derecho del Trabajo.* (11ª ed.). Tecnos.

Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del trabajo.* Editorial De palma.

Sanguinetti, W. (1989). *El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución peruana*. En Trabajo y Constitución, Cultural Cuzco.

Valderrama, L. (2019). *El Derecho Laboral en La Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica.

Valderrama, L & Tarazona, M. (2018). *Régimen Laboral Explicado 2019*. Gaceta Jurídica.

Jaramillo, M & Campos, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú, Dinámica y determinantes*. Grade.