



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL



EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL
EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO
DETERMINADO AREQUIPA 2021

TESIS PRESENTADA POR:

MILUSKA LUQUE DEL CARPIO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

**MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL**

**EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL
EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO
DETERMINADO AREQUIPA 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

MILUSKA LUQUE DEL CARPIO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN DERECHO

**MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL**

APROBADA POR:

PRESIDENTE DE JURADO

:


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO


MIEMBRO DEL JURADO

:


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO

:


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS

:


Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 022-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 18 de marzo del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2023-A-01683, presentado por el (la) Bachiller LUQUE DEL CARPIO MILUSKA, con número de DNI. 42721491, asignado (a) con código de matrícula 1421000186, de la Maestría en DERECHO, Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. LUQUE DEL CARPIO MILUSKA, con número de DNI. 42721491, asignado (a) con código de matrícula 1421000186, de la Maestría en DERECHO, Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021 La misma que pertenece a la Línea de Investigación: DERECHO POLITICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36 y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 22 de diciembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y científico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021 Elaborado por el (la) Bachiller LUQUE DEL CARPIO MILUSKA. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Miembro del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor de Tesis	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves, 21 de marzo del 2024
Hora	:	09:00 a.m.
Modalidad	:	Aula N° 307 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado MAESTRO de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

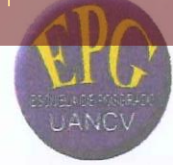
ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Weyersbach Coronel Corti
DIRECCIÓN
DIRECTOR (e)

Cc/Archivo EPG (01)
Interesado (01)
Código (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LVCC/MSMA



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1260-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 19 de Diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 011966. Presentado por el (a) Bach: **MILUSKA LUQUE DEL CARPIO**, con número de DNI 42721491 y asignado (a) con código de matrícula 1421000186, quien solicita **cambio del asesor** del Proyecto de Tesis titulado: **EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021** Línea de Investigación: **DERECHO POLITICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36** Para optar el Grado Académico de **MAESTRO en DERECHO** mención en **DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **MILUSKA LUQUE DEL CARPIO** quien solicita el **cambio del asesor** aprobado con Resolución Directoral N° 0749-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 09 de noviembre del 2021, en el que se le asignó como asesor al Dr. Jordan Rosas Valdivia, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el **20 de Junio del 2022**, registrado en el Folio N° **003420** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021** Presentado por el (a) Bach: **MILUSKA LUQUE DEL CARPIO** Conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMAPARAVICINO
- Primer miembro : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
- Segundo miembro : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
- Asesor : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Córdova Cusi
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

M. PERCY GOZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

ARCHIVO EPG - 2023 (01)
INTERESADO (01)
LCC(e)/VCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 0749-2022-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de noviembre del 2022.

VISTOS:

El expediente N° A-2816, de fecha 28 de octubre del 2022, presentado por el (la) Bachiller **LUQUE DEL CARPIO MILUSKA**, con DNI N° **42721491**, código de matrícula **1421000186**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021**. Línea de investigación **DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL - P36**, para optar el grado de **MAESTRO** en: **DERECHO** mención: **DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0327-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 11 de abril del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- | | | |
|------------------------|----------|--|
| Presidente | : | Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO |
| Primer miembro | : | Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR |
| Segundo miembro | : | Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS |
| Asesor | : | Dr. JORDA ROSAS VALDIVIA |

Que, con registro N° 003420, de fecha 20 de junio del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021**, presentado por el (la) Bachiller **LUQUE DEL CARPIO MILUSKA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021**, presentado por el (la) Bachiller **LUQUE DEL CARPIO MILUSKA**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **DERECHO** mención: **DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dra. Mónica Arango del Pilar Chacabá Cutacora
DIRECTORA (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dra. Graciela Bernal Salas
SECRETARIA ACADÉMICA

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2022 (01)
INTERESADO (01)
MAPCC/meyn



EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

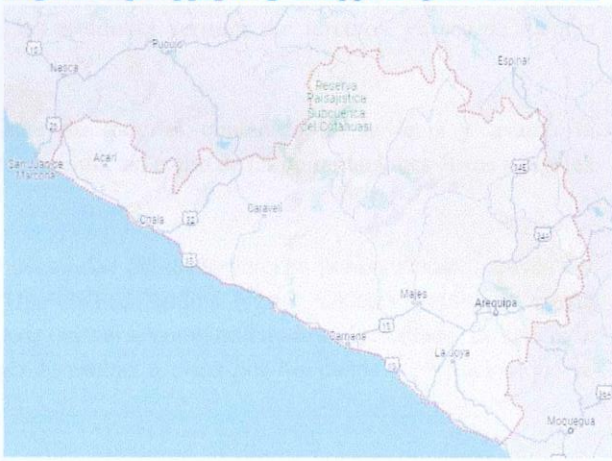
1	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uandina.edu.pe	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
EFICACIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO AREQUIPA, 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MILUSKA LUQUE DEL CARPIO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42721491
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-7213-6904
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO POLÍTICO, CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL – P36
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Arequipa -16.34576, -71.67130</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Arequipa</p> <p>Provincia: Arequipa</p> <p>Distrito: Arequipa</p> <p>https://maps.app.goo.gl/vTqqXPoqKbTXzDLU9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2022
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</p>

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESUELA DE POSTGRADO

Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado primeramente a Dios, mis padres y familia, quienes me apoyaron en cada una de mis metas.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez que me permitió adquirir nuevos conocimientos en beneficio propio y de la sociedad.



ÍNDICE

ÍNDICE i
 RESUMEN v
 ABSTRACT vi
 INTRODUCCIÓN vii

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Análisis De La Situación Problemática 1
 1.2. Formulación O Planteamiento Del Problema..... 4
 1.2.1. Problema General..... 4
 1.2.2. Problemas Específicos 4
 1.3. Justificación De La Investigación..... 4
 1.4. Objetivos De La Investigación 7
 1.4.1. Objetivo General..... 7
 1.4.2. Objetivos Específicos 7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes De La Investigación 8
 2.1.1. Ámbito Internacional 8
 2.1.2. Ámbito Nacional..... 10
 2.2. Bases Teóricas 12
 2.2.1. Derecho A La Estabilidad Laboral 12
 2.2.2. Contratos A Plazo Determinado 28
 2.3. Marco Conceptual..... 35
 2.4. Hipótesis De La Investigación 36
 2.4.1. Hipótesis De Trabajo 36
 2.5. Análisis De Variables E Indicadores 36
 2.5.1. Variables..... 36



CAPITULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método De La Investigación37

3.2. Diseño De La Investigación37

3.3. Tipología De La Investigación37

3.4. Nivel De La Investigación38

3.5. Población Y Muestra.....38

3.6. Técnicas E Instrumentos De Investigación38

3.7. Diseño De Recopilación De Información38

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación De Resultados40

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?.....</i>	40
Tabla 2 <i>¿Considera usted que el derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?.....</i>	42
Tabla 3 <i>¿Considera usted que es importante el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar mejores niveles de calidad de vida por parte del trabajador?</i>	43
Tabla 4 <i>¿El derecho a la Estabilidad laboral se justifica con los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?.....</i>	44
Tabla 5 <i>¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?</i>	45
Tabla 6 <i>¿Considera usted que es constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú?</i>	46
Tabla 7 <i>¿Considera usted que los trabajadores que laboren bajo la modalidad de contratos a plazo determinado tienen menores ventajas económicas y sociales que los trabajadores contratados a plazo indeterminado? ..</i>	47
Tabla 8 <i>¿Piensa usted que en los contratos a plazo determinado se afecta al derecho a la estabilidad laboral?</i>	48
Tabla 9 <i>Dentro de un estado social de derecho ¿debería proveerse normativamente la protección efectiva del derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral a partir de un análisis del control de convencionalidad?</i>	49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?..... 41*

Figura 2 *¿Considera usted que el derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?..... 42*

Figura 3 *¿Considera usted que es importante el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar mejores niveles de calidad de vida por parte del trabajador? 43*

Figura 4 *¿El derecho a la Estabilidad laboral se justifica con los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?..... 44*

Figura 5 *¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador? 45*

Figura 6 *¿Considera usted que es constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú? 46*

Figura 7 *¿Considera usted que los trabajadores que laboren bajo la modalidad de contratos a plazo determinado tienen menores ventajas económicas y sociales que los trabajadores contratados a plazo indeterminado? .. 47*

Figura 8 *¿Piensa usted que en los contratos a plazo determinado se afecta al derecho a la estabilidad laboral?..... 48*

Figura 9 *Dentro de un estado social de derecho ¿debería proveerse normativamente la protección efectiva del derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral a partir de un análisis del control de convencionalidad? 49*



RESUMEN

El estudio "Eficacia del Derecho a la Estabilidad Laboral en los Contratos de trabajo Determinada a plazo determinado Arequipa, 2021" se enfocó en la siguiente pregunta principal: ¿Cómo se ve la eficacia del derecho a la estabilidad laboral en los contratos temporales en Arequipa, 2021? El objetivo general era determinar cómo la atribución a la raigambre laboral se aplica en los contratos de duración determinada en Arequipa, 2021. Para lograr esto, se establecieron objetivos específicos, como evaluar la medida en que se puede garantizar la eficacia del derecho a la seguridad laboral y evaluar las disposiciones legales que respaldan los contratos temporales actuales. La pesquisa se llevó a cabo entre los profesionales del derecho de la Ciudad de Arequipa, siendo una muestra de 70 personas a las que se les entregaron los cuestionarios correspondientes. Como resultado, a través del análisis de control de convencionalidad, se determinó que la falta de garantías por parte del Estado en la adecuada implementación de los contratos temporales ha tenido un impacto desfavorable en la atribución de los laboradores a la estabilidad laboral, según los datos estadísticos obtenidos y la literatura jurídica consultada.

Palabras claves: *Estabilidad laboral, Contratos de trabajo a plazo determinado, Operadores jurídicos.*



ABSTRACT

The study "Effectiveness of the Right to Job Stability in Fixed-Term Employment Contracts Arequipa, 2021" focused on the following main question: How is the effectiveness of the right to job stability in temporary contracts in Arequipa, 2021? The general objective was to determine how the right to job security is applied in fixed-term contracts in Arequipa, 2021. To achieve this, specific objectives were established, such as evaluating the extent to which the effectiveness of the right to security can be guaranteed. labor and evaluate the legal provisions that support current temporary contracts. The research was carried out among legal professionals in the City of Arequipa, with a sample of 70 people who were given the corresponding questionnaires. As a result, through the conventionality control analysis, it was determined that the lack of guarantees by the State in the adequate implementation of temporary contracts has had an unfavorable impact on the workers' right to job stability, according to the data. statistics obtained and the legal literature consulted.

Key Words: *Job stability, Fixed-term employment contracts, Legal operators.*



INTRODUCCIÓN

En el contexto peruano, los acuerdos de duración predeterminada están ganando popularidad tanto en el ámbito gubernamental como en el empresarial. Los empleadores optan por adoptar estos acuerdos de manera conjunta, lo que resulta en prácticas que no siempre reflejan las intenciones de los legisladores al promulgar leyes que regulan estos acuerdos de forma favorable.

Aunque la legislación establece claramente su aplicación, los acuerdos de duración predeterminada se utilizan para actividades temporales, mientras que los acuerdos indefinidos se reservan para actividades de largo plazo en el ámbito laboral. Los conflictos legales derivados de la interpretación errónea de los acuerdos son comunes, posiblemente debido al uso inapropiado de estos acuerdos por parte de los empleadores. En muchas ocasiones, los trabajadores se ven obligados a aceptar dichos acuerdos incluso cuando las condiciones laborales en un lugar de trabajo específico no son las más adecuadas.

La protección de los derechos laborales ha experimentado un proceso de flexibilización a medida que las leyes existentes, ya sean de naturaleza constitucional o de derecho común y sus estatutos, han sido modificadas por el gobierno en turno. La Ley 27600, promulgada en diciembre de 2001, ha reducido la garantía de seguridad laboral, lo cual contrasta con lo establecido en el artículo 27 de la Constitución, ya sea del sistema público o privado, despedir a los trabajadores siempre y cuando se les pague una indemnización, ya que esto beneficia en cierta medida al trabajador despedido, sin embargo, la frustración que genera es el desempleo al tener que renunciar a sus proyectos de vida, luego de tratar de lograr una estabilidad laboral indefinida en su lugar de trabajo, es aún peor



para los trabajadores que son contratados por tiempo determinado, por ejemplo, cuando firman un contrato que no cumple con los requisitos legales correspondientes.

La igualdad de consideración es un principio fundamental que asimismo se valida en los contratos de trabajo, pues considerando las mismas condiciones que caracterizan a los distintos trabajos (principalmente actividades de larga duración), esta debe garantizar el correcto uso de cada contrato, y teniendo en cuenta que nuestro país se encuentra bajo posibilidades abiertas de protección.

Es esencial ejecutar los acuerdos públicos dentro de parámetros que aseguren la integridad y el uso adecuado de los fondos públicos, los cuales a menudo provienen de las reservas nativas del país y de los impuestos de los ciudadanos. En la actualidad, el sistema de pactación pública en Perú está regulado por la Ley N° 30225, conocida como la Ley de Contrataciones con el Estado. Esta ley establece cláusulas, artilugios de control y beneficios para garantizar que las adquisiciones públicas se lleven a cabo de manera translúcida y con el principal objetivo de generar valor universal para la nación.

En la primera sección, se analiza la incógnita de investigación, que implica un estudio detallado de la coyuntura enigmática, la enunciación precisa del problema de investigación, y la definición tanto del objetivo general como de los objetivos específicos.

La segunda sección presenta el marco teórico, que engloba una revisión exhaustiva de los precedentes de la investigación, los orígenes ideológicos fundamentales, la formulación de la hipótesis, así como la identificación y operacionalización de las variables involucradas en la instrucción.



En la tercera sección, se describe la metodología de investigación. Se detalla el diseño del estudio, el tipo de pesquisa, la descripción del censo y prototipo, las técnicas e instrumentos de atesoramiento de datos, el diseño de la prueba de hipótesis y la elaboración de la matriz de consistencia.

En la cuarta sección, se presentan los resultados obtenidos. Se realiza un análisis y una interpretación detallada de los datos, y se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, proporcionando una visión clara y comprensible de los hallazgos de la investigación.

Finalmente, en la quinta sección se encuentran las referencias bibliográficas utilizadas en el estudio, junto con los anexos y apéndices relevantes que complementan y apoyan la información presentada en las secciones anteriores.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Hasta el momento en nuestra legislación se expone el principio correspondiente a la causalidad con relación a temas de contratos laborales que tienen la particularidad de ser temporales (aplicándose necesariamente a las actividades que son transitorias), así en la regulación de los diferentes tipos contractuales que se relacionan con las contrataciones a plazo fijo, se da la particularidad de promover este tipo de convenios que son regulados de manera amplia, sin la necesidad de vincularlos directamente a la naturaleza transitoria o aquellas que son temporales correspondientes a la actividad productiva que busca la ventaja del empleador.

A nivel nacional la doctrina se ha encargado de realizar una serie de críticas y un conjunto de interpretaciones para llegar a conciliar contratos en base al principio correspondiente de la causalidad, intentando fomentar que no se usen los contratos temporales con relación al principio mencionado y también para aquellas actividades que son temporales. Por otro lado, el Tribunal Constitucional, se ha enfocado en establecer plazos específicos para los contratos teniendo en cuenta



que la ley de causalidad sigue vigente en nuestro país. A pesar de ello, el uso de este tipo de contratos ha ido creciendo e intensificándose en los últimos años, y para hacerle frente, la economía y la ley han propuesto algunas soluciones.

La legislación laboral vigente que rige los contratos de trabajo temporal incluye un número considerable de arreglos contractuales con diversas características, muchos de los cuales se utilizan como herramientas para crear empleo temporal.

Graves consecuencias han resultado del uso generalizado de este tipo de contratos, incluyendo una mayor rotación laboral, bajos niveles de competencia ocupacional, salarios promedio más bajos, perjuicios a los sindicatos y perjuicios directos a las normas de certidumbre social en materia de salubridad y subsidios, como veremos más adelante.

La contratación de un trabajador donde se tiene la particularidad de que este sea solo por un tiempo determinado corresponde al criterio de la causalidad, ello quiere decir que ponen a disposición su servicio, pero de manera temporal siendo esta su naturaleza.

Con relación a la regulación actual correspondiente al contrato de inicio de actividades no necesariamente contempla este requisito porque incluye otras supuestas circunstancias que exceden el inicio de actividades (asociadas a los aspectos como el que se dé una nueva actividad de tipo empresarial, así como el inicio de nuevos establecimientos y el aumento de las actividades). Además, en este entender el plazo contractual es de tres años siendo este un máximo tiempo que está previsto para este convenio siendo así excesivo y un tanto arbitrario, sin tener en cuenta factores que permitirían determinar el tiempo promedio para la



"perplejidad que frecuentemente acompaña el inicio de una nueva diligencia comercial".

Aquellos contratos que tiene la particularidad de servicio determinado o el contrato por obra, ante la regulación dejan un vacío en el uso arbitrario y a la vez en la libre causalidad. Pero a raíz de ello se tiene una serie de críticas las cuales se centran en mencionar al artículo 63 de la LPC, donde su naturaleza puede generar la suposición de un entredicho en la aplicabilidad de la causalidad. El hecho que actualmente siga dándose este vacío en la LPCL ha generado que se desarrolle otro tipo de acciones como la tercerización de los servicios, así como también la intermediación dentro del mercado concretamente en actividades especializada o ya sean estas complementarias.

De esta manera, la duración del contrato de trabajo depende de cuánto tiempo se tarde en completar el proyecto o prestar el servicio solicitado por el principio. Así, la duración del contrato no está determinada por la naturaleza del trabajo que realiza la empresa intermediaria o tercerizadora, cuya actividad comercial continúa, sino por la duración del contrato que vincula a ésta con aquélla.

El contrato se resuelve sin que nada asegure que el trabajador será contratado nuevamente si se presenta un nuevo proyecto o servicio, incluso con el mismo principal, una vez terminado el servicio u obra encomendada. El riesgo de la actividad se transfiere fácilmente al empleado, creando un terreno fértil para la rotación del personal, y las operaciones en curso de la empresa pueden verse interrumpidas dependiendo de los acuerdos que tenga con sus principales grupos de interés.



Debido a que esta política afecta la estabilidad en el empleo, que es un componente fundamental del derecho constitucional reconocido al trabajo, así como el ejercicio de otros derechos constitucionales conexos, su aplicación debe ajustarse a ciertos criterios de racionalidad, debe ser una política temporal (es decir, su implementación debe estar sujeta a una evaluación del grado de fomento de las correcciones necesarias, de convexidad), se debe tener en cuenta que esta se enfoca en los objetivos constitucionales (este se concentra en la protección y en el fomento de las personas que en su momento presentan una serie de dificultades que se asocian a diferentes aspectos como puede ser la discapacidad, los periodos largos de desempleo, entre otros problemas relevantes) y así también este debe responder a un debate donde se tenga a los actores sociales.

1.2. FORMULACIÓN O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se da la eficacia del derecho a la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a plazo determinado Arequipa, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se puede garantizar la eficacia del derecho a la estabilidad laboral?

¿En qué medida se puede determinar las modalidades legislativas en que se amparan los actuales contratos de trabajo a plazo determinado?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En estos tiempos se ha ido viendo a nuevas instituciones que llegan a plasmar una serie de conceptos e ideas novedosas con relación al tema central del



estudio en el contexto del conocimiento globalizado, la investigación se centra en describir, esclarecer, analizar y ahondar en la problemática que se plantea en el rol de estabilidad del trabajador. Aquí, la ley debe comenzar por codificar el tiempo, el espacio y las cosas que incluyen nuevas nociones del trabajador.

Se justifica teórica, práctica y académicamente lo siguiente:

Justificación teórica

El tema principal del estudio presenta una trascendencia teórica, debido a que es un aporte importante dentro de la literatura jurídica del país. Hasta el momento a nivel regional, nacional y local no se tiene alguna biblioteca que aborde el tema central de la estabilidad del empleo y la relación con la institución constitucional de la seguridad jurídica del ordenamiento jurídico, y el estudio de los contratos de trabajo temporal de los trabajadores no se refiere a esta última. sucede, aunque funciona como parte integrante de una institución estatal, en el Perú la estabilidad laboral es sólo una preocupación secundaria; más bien, lo gobierna el comportamiento de los funcionarios administrativos, y cualquier responsabilidad inmediata es de naturaleza individual más que colectiva. Además, la relación entre seguridad laboral y contratos temporales carece de valor porque, dado que la primera es sinónimo de temas de justicia, aspectos de equidad y los asociados al bien común, es por ello que se puede llegar a tenerse un alcance efectivo para no socavar las concepciones de los trabajadores sobre estos conceptos.

Justificación practica

El tema central del estudio tiene una justificación técnica porque se sugirió que la frase " seguridad jurídica" sea incluida en la sección de los derechos constitucionales del ciudadano garantizados por la gacetilla 25 de la Carta Magna



peruana trata sobre disposiciones fundamentales referentes a la salud y la seguridad social en el país. En segundo lugar, dado que todas las pretensiones relativas a los principios básicos de los derechos humanos no llegan a realizarse plenamente porque la seguridad jurídica definida como la plena y completa realización de todos los derechos humanos fundamentales tanto para el individuo como para la sociedad en su conjunto no es una garantía estipulada en la Constitución peruana con respecto a sus ciudadanos. Situación que quedará resuelta una vez se literalice en nuestra Constitución la frase " seguridad jurídica ", como se hace en la Constitución Política del Gobierno de España.

Justificación académica

La actual investigación presenta una justificación académica, donde toca temas relacionados a la estabilidad laboral y también a los contratos correspondientes a plazos temporales considerándolos como una institución de carácter constitucional, siendo estos fundamentales que conforma las garantías propias de la persona, pero se ha visto que esta institución ha sido un tanto omitida a causa de los temas relacionados a la política de ese entonces es decir en el momento de La Constitución Política de 1993 fue promulgada por ello se vincula con el hecho de no respetar las diferentes normas legales y a la vez las constitucionales, similar a lo que paso con el artículo de la constitución que se enfocaba a la ratificación presidencial (2005), es así que si la correspondiente constitución política se centraría en la seguridad jurídica , no se podría dar el alcance de manipular el Código Político y conveniencia personal, pero si se diera el caso de la seguridad jurídica tanto las normas legales como las constitucionales se mantendría y no habría la necesidad de modificarlas, por lo que este tema se relaciona con la



estabilidad jurídica, pero sin la presencia de esta dentro de la sociedad se crea una incertidumbre y a la vez una inflación legal correspondiente al que gobierna sin tener un plan gubernamental, poniendo su interés y haciendo lo mejor que le parezca

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera se da la eficacia del derecho a la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a plazo determinado Arequipa, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar en qué medida se puede garantizar la eficacia del derecho a la estabilidad laboral.

Determinar en qué medida se puede determinar las modalidades legislativas en que se amparan los actuales contratos de trabajo a plazo determinado.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. **Ámbito Internacional**

En su pesquisa de licenciatura, Tóala Ballesteros (2019) se embarcó en un análisis minucioso sobre las particularidades del contrato a plazo fijo, que ya no está vigente, dentro del marco legal ecuatoriano. Este estudio, llevado a cabo en la Universidad Internacional del Ecuador en Quito, tenía como propósito principal examinar las consecuencias derivadas de la abolición del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en la legislación del país, sobre la relación contractual que ya existe entre empleador y trabajador. Esto lleva a concluir que ha habido un aumento significativo del desempleo en el país, así como un grave impacto en la seguridad jurídica del país, las relaciones formales entre empleados y empleadores, y otros factores.

En su destacada tesis doctoral, Pintos Santiago (2015) se sumergió en un profundo análisis titulado "**Principios generales de desarrollo humano y sostenibilidad ambiental en el derecho administrativo global y la contratación pública en la**



era posterior a la cuarta generación de Directivas de la Unión Europea. Este análisis fue elaborado como parte de una maestría en la Universidad de Castilla-La Mancha, localizada en Castilla, España" El objeto general de los contratos públicos nos permite distinguirlos claramente de acuerdo con los posibles usos y aplicaciones que otorgan las diferentes jurídicas de los convenios. La siguiente conclusión es que el tema de la jurisdicción administrativa global tiene un carácter contencioso, ello es un tanto similar a lo que se ve en los campos que se enfocan en el derecho penal o en las apariencias de los derechos humanos. Si se da el coetáneo caso este se asociaría a las competencias correspondientes a las contrataciones públicas tomando en consideración a lo que se ve en la Unión Europea con el TJUE.

En su tesis de doctorado denominada "La Contratación Laboral Temporal Causal: Análisis y Prospectivas", Barreiro, M. (2015) se propuso indagar en la notable proliferación de este tipo de contratos y las problemáticas inherentes, así como esbozar posibles soluciones para forjar un sistema contractual más eficiente. Tras una pesquisa meticulosa regido a cabo en España, llegó a la ilación de que la meta última debería ser orientar el devenir de los tratos eventuales principales hacia su incorporación en un modelo único e inagotable, confiando la gestión de estos contratos a entidades especializadas, y considerando las circunstancias que se han de dar en dicho proceso, el proceso de transición debe dividirse en dos. La primera etapa es el origen del reformista, por lo que tiene menos impacto y es adecuado para un mercado laboral en recuperación, se basa en el modelo existente y no cambia sustancialmente su forma. Mejorar su funcionamiento; segundo, el origen del cambio, cuyos cambios son más profundos, cambiando la estructura de los contratos laborales.



En su proyecto de graduación titulado "Análisis Dogmático y Jurisprudencial del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho del Trabajo", Bravo Arriagada, M. A. y Rosas Chuaqui, J. M. (2006) se propusieron explorar de manera más profunda la dinámica de las relaciones laborales, focalizándose en aspectos como la elaboración, interpretación, implementación y efectividad de las regulaciones laborales. Este estudio fue llevado a cabo en la Universidad de Chile, situada en Santiago-Chile. Esto lleva a la siguiente conclusión: Los principios del derecho del laburo han sido desarrollados por la erudición laboral para comprender justamente los fines para los cuales debe cumplirse esta gama de derechos, formando así las líneas de dirección que se proponen múltiples estrategias que pueden ser empleadas para impulsar y facilitar la implementación de nuevos esquemas.

2.1.2. Ámbito nacional

En su disertación doctoral presentada en 2019 en la Universidad Nacional Federico Villarreal en Lima, Perú, titulada "La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017", Céspedes Camacho, M. M. exploró la problemática de la vulnerabilidad de los derechos sindicados en el contexto de los contratos CAS. Su investigación se centró en evaluar el grado de afectación de estos derechos en dicho régimen especial. Los hallazgos de la tesis indicaron una significativa transgresión de los derechos laborales, evidenciando las deficiencias del régimen CAS en la protección de los laboradores. Además, el estudio sugirió la imperatividad de reformas para mejorar las condiciones laborales y garantizar la protección de los derechos de los empleados bajo este sistema.



En 2019, Valdiviezo Balcázar, M. A. presentó su tesis de licenciatura titulada “La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú” en la Universidad Nacional de Piura. El enfoque principal de su investigación fue analizar si las disposiciones del artículo 10 del DS N° 003-97-TR, referentes a la duración del periodo de prueba laboral, son adecuadas. Los resultados de su estudio mostraron que, según la normativa de Productividad y Competitividad Laboral, particularmente el artículo 10, los empleados no tienen garantizado el derecho a la estabilidad laboral en tanto el ciclo de demostración. Esta conclusión se basa en la interpretación del artículo 22 de la Constitución, que aborda el derecho al trabajo. Además, la investigación de Valdiviezo Balcázar destaca que la falta de estabilidad laboral en este periodo puede tener consecuencias significativas para los trabajadores, subrayando la necesidad de revisar y posiblemente reformar estas disposiciones legales para brindar una mayor protección a los derechos laborales.

En 2019, Cabanillas Cosavalente, C. E. y Salcedo Cáceres, A. E. presentaron su tesis de licenciatura en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, situada en Cajamarca, Perú. La obra se tituló “Motivos jurídicos para la abolición del periodo de prueba de tres meses estipulado en el artículo 10º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral para lograr la estabilidad laboral en el sector privado”. La investigación tuvo como fin primordial exponer las razones legales para erradicar el periodo de prueba de tres meses, con el objetivo de asegurar la estabilidad laboral en el ámbito privado. Los autores sostienen que la normativa actual, que contempla dicho periodo de prueba, representa una restricción al derecho de los trabajadores a definir su trayectoria profesional y va en detrimento de los principios esenciales

del derecho al trabajo, incluyendo el derecho a conservar un empleo. Además, argumentan que esta práctica socava la dignidad del trabajador, un elemento cardinal del derecho laboral.

La investigación titulada "La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007-2017" fue presentada en 2018 por Orrillo Chávez, M. y Montenegro Oblitas, R. A. en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, ubicada en Cajamarca, Perú. Su objetivo central fue analizar la realidad de la contratación laboral de los empleados permanentes que firmaron contratos debido a las necesidades del mercado en esa región. Los hallazgos de su estudio indican que la ausencia de garantías en la causalidad de estos contratos laborales permite la conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos, lo cual proporciona estabilidad laboral a los laboradores mediante el desterró del pacto

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Derecho a la estabilidad laboral

2.2.1.1. Definición

El principio de estabilidad conjetura que el trabajador tiene derecho a seguir prestando servicios durante la vigencia de su contrato de trabajo mientras se conserven las razones que proporcionaron oriundez a la ilación laboral, A menos que el empleador haya decidido rescindir el contrato laboral, en tal caso, otorgará al empleado el derecho a recibir un reembolso completo de los salarios perdidos durante el período en que estuvo sin empleo. Dentro de los parámetros propios de cualquier trabajo. (Boada, 2015).



En este sentido, denota la continuación de la relación de trabajo entre el jefe y el empleado, sin perjuicio de los beneficios que resulten del contrato. Proporcionando al trabajador la tranquilidad que requiere para satisfacer su obligatoriedad.

Según Carrillo (2013), citado en Bustamante (2018), se determina que el empleo es un derecho esencial de cada individuo. A través del empleo, no solo se asegura el sustento económico, sino también la dignidad y la realización personal, las personas tienen la oportunidad de alcanzar sus metas profesionales y personales, así como de ganarse la vida que es necesario para mantener a sus familias". Como tal, es extremadamente importante que un trabajador permanezca estable en una organización. (pág. 49)

Según Gibson (2006), el concepto de "estabilidad laboral" se refiere al mantenimiento del empleo a lo largo del tiempo y la ausencia de terminación injustificada del contrato de trabajo de un sujeto con su empleador. (pág. 46). El autor sitúa la duración del contrato de trabajo en el centro de su definición, subrayando que no debe terminar prematuramente porque hacerlo perjudicaría principalmente al trabajador.

Por otro lado, el autor Socorro (2007), revela que "parte del derecho correspondiente al subordinado el que cumple sus actividades durante el tiempo que se dé la relación laboral, en este entender no se puede declarar una jubilación si este aun no es cesante, pero si se presenta alguna causa taxativamente ello si se puede llevar a cabo". (pág. 25). Siendo esta conceptualización un tanto rígida, debido a que para que se dé una estabilidad en términos de empleo, el subordinado debe de cumplir con el plazo necesario hasta alcanzar la edad legal de jubilación, lo que en la práctica no ocurre actualmente.



Guzmán (2001) la define como “aquella salvaguarda contra la discriminación laboral injusta. Similar al derecho legal de propiedad inherente a cada individuo, es un derecho no patrimonial; garantiza la capacidad del empleado para ser empleado por la empresa (p. 305). Según ha establecido el autor, un trabajador mantiene su sentido de pertenencia a la empresa para la que trabaja identificándose como tal a lo largo de la duración de su relación contractual.

Según Faria (1995), “los aspectos del comportamiento del trabajador hacia las actividades que realiza, las diferentes responsabilidades, temas vinculados a las tareas y una serie de actividades, todo ello está asociado a un proceso de regulación donde los actores son ellos y el empleador o la empresa” (p. 34). Por lo que, la seguridad en el empleo la proporciona el igual empleado realizando sus tareas en su puesto a un nivel satisfactorio.

En este contexto, según indica el autor Pasco (1989), “la garantía una cierta continuidad y la existencia de permanencia de la relación de trabajo, en tanto subsista la base legal para su existencia” (p. 41). Al respecto, definir la situación en que se encuentra en vigor el contrato entre el contratante y el trabajador (el empleador del trabajador), siempre que el contrato no se rescinda por causas razonables y plenamente justificadas.

En ese sentido, tanto el empleador como la persona subordinada deben de tener una responsabilidad de forma compartida siendo necesario que entre estos exista un entendimiento para que en adelante se presencie dentro de la empresa una participación efectiva, y así en el futuro se tenga una ventaja para el trabajador y para la organización esta última en el proceso de valor ya sea de bienes o de los productos que brindan o generar.” (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p. 498)



2.2.1.2. Clasificación

Con relación al tema, el autor Socorro (2007), expuso la clasificación de forma detallada:

- a) Estabilidad absoluta: Esta se puede desarrollar de manera rígida y también flexible; donde se centra en tener una seguridad laboral hasta que llegue la fase de júbilo o retiro correspondiente al trabajador. El contrato sólo puede rescindirse si se aceptan las causas legales enumeradas en la ley, y no la decisión que finalmente tome el trabajador.
- b) Estabilidad flexible absoluta: se permite el despido por razones justificadas, además de la intromisión de la autoridad competente para asegurar que se cumplan los procedimientos adecuados en caso de que no se interponga recurso contra el embargo o se realice el abono de la indemnización.
- c) Estabilidad absoluta rígida: Sólo admite aquellas causas de desempleo permitidas por la ley; permite la restitución o indemnización del trabajador si no se ha demostrado la causa del desempleo.
- d) Estabilidad casi absoluta: Se da por la existencia de la particularidad donde el subordinado llega a ser despedido por el hecho de que se produce una reducción severa de plantilla, La terminación del empleo de personal por razones comprobadas o el cierre del negocio o empresa debido a causas técnicas o económicas. No se permitirá ninguna otra causa que no esté previamente especificada por la ley, ya que constituiría un abuso de la prohibición establecida por el ordenamiento jurídico.



e) Estabilidad relativa: Permite al obligado contractualmente dar por terminada la relación mediante el otorgamiento de una indemnización.

Con respecto a lo expuesto, se entiende que toda persona que este laborando tiene el derecho correspondiente a la seguridad de continuar trabajando, y éste debe ser garantizado por su empleador, salvo que existan razones legítimas para ello, que en muchos casos deben ser garantizadas y dar lugar a una compensación o ya sea una indemnización que surja por parte del empleador.

2.2.1.3. Características

Contamos con las siguientes características de estabilidad laboral:

- Tanto a nivel nacional (siendo esta constitucional y de manera implícita) como internacional (aspectos de instrumentos implícitos) se da la una debida protección.
- He de asegurar que el empleado permanezca en su trabajo tomando en consideración el contrato (ya sea en un plazo determinado o indeterminado).
- De acuerdo con los términos del contrato, ya sea por tiempo determinado o por tiempo indefinido, cada trabajador está protegido como individuo.
- La relación laboral sólo se extinguirá si concurren causas legítimas de terminación que sigan un procedimiento en concreto donde se recurra a la Ley.
- El soporte de su protección es su derecho a trabajar en las condiciones que establece y protege su ley particular, así como su dignidad como persona (trabajador).



2.2.1.4. Desarrollo normativo

En América Latina, los sindicatos fueron una poderosa fuerza de apoyo a los gobiernos de turno. En este escenario, varios trabajadores no estaban protegidos por las leyes laborales ya que eran clasificados como "informales". Las leyes que protegen los derechos laborales se escribieron recién a partir de 1933 y no entraron en vigor de inmediato.

Antes de 1970, la explotación de los trabajadores aumentó porque la regla básica lo permitía, lo que significaba que los trabajadores no tenían protección legal contra la capacidad de su empleador de terminar una relación laboral sin una razón válida y podían terminar desempleados. Después del gobierno de Velasco Alvarado, la situación se transformó para garantizar la perdurabilidad del laburo de los trabajadores a través del Decreto Ley N° 18471. Sin embargo, esta protección intensiva de los derechos laborales de los empleados rápidamente dio paso a una protección absoluta porque era sumamente difícil y complicado probar que un trabajador había incurrido en una gestión que calificaba como infracción laboral grave.

Guillermo Boza elucida en su disertación tras el robustecimiento del derecho al laburo:

Un avance significativo se dio en nuestro sistema de gobierno en la afirmación de las instituciones y derechos laborales en el nivel más alto con el refrendo de la Declaración de los Derechos Humanos de 1979, Perú. No obstante, la tarea de establecer tales derechos reivindicados fue parcialmente completada por normas inconstitucionales (Boza, 2014)



El derecho a un trabajo estable fue reconocido En el artículo 48 de la Constitución de 1979, se proclamaba: "El Estado reconoce el derecho a una ocupación constante. Las únicas causas legítimas para despedir a un trabajador son aquellas que estén respaldadas por la ley y hayan sido debidamente investigadas".

Esta constitución daba el lugar al derecho a un ambiente de trabajo estable como aquel que solo podía ser violado por una razón legítima que resultaría en el despido del trabajador, y si ese momento no se daba era casi imposible conocer las causas del despido y sobre todo el hecho de que el subordinado es el responsable de su propio despido.

Esta normativa permaneció en vigor hasta durante la jefatura de Morales Bermúdez, se promulgó la ley N° 22126, la cual estableció una perdurabilidad laboral relativa hasta la sanción de la ley N° 24514, que restableció la estabilidad del laburo absoluto hasta 1990.

La Constitución Política de 1993, en su artículo 27, dicta que "La ley proporciona al laborador una tutela adecuada contra el cesanteo arbitrario". Este mandato constitucional garantiza que los trabajadores estén resguardados por la legislación frente a despidos injustificados, asegurando así una mayor estabilidad laboral y protegiendo sus derechos fundamentales en el ámbito laboral, se flexibilizo bajo la administración de Alberto Fujimori. Esta constitución ya no reconoce varios derechos laborales constitucionalmente registrados anteriormente. También, se han hecho intentos de disolver los sindicatos y algunos trabajadores todavía trabajan en entornos informales que van en contra de los objetivos de los derechos laborales.



La Ley N° 27600, emitida en diciembre de 2001, es el punto de partida del proceso normativo que conduce a lo que se conoce como flexibilidad laboral. Esta ley tiene como objetivo reformar la Constitución en su totalidad, pero su legitimidad ha sido fuertemente cuestionada porque los legisladores no tienen el poder necesario para llevar a cabo tal reforma.

Con relación al tema, Guillermo Boza indica que: (citando a Miguel Canessa Montejo)

Las modificaciones del derecho al trabajo se realizaron recientemente en base a algunos hechos actuales, entre ellos se tiene: (i) El hecho de la presencia del neoliberalismo, (ii) cambios en el trabajo, donde se notó una transición de las industrias hacia el sector de servicios, (iii) el Estado sufrió un cierto retroceso con respecto al abstencionismo en las relaciones laborales, (iv) la implementación de tecnologías que generaron que algunos trabajos ya no sean necesarios y (v) en el sector de la producción la existencia de a descentralización, entre otros. Acompañado a ello las críticas provenientes de los neoliberales hacia la regulación del mercado laboral tomando en consideración las relaciones internacionales estas tuvieron cambios tangibles, como por ejemplo menores ratificaciones de los acuerdos laborales (internacionalmente) (Boza, 2014)

Las diferentes circunstancias que se expusieron fomentaron a que el derecho al trabajo no tenga una correcta protección que hubiera necesitado en su momento para contrarrestar la problemática de la informalidad.

En este sentido, los autores Antonio Ojeda y Miguel Gutiérrez dieron a conocer los tipos asociados a la flexibilidad por un lado la interna y también la externa.



La correspondiente capacidad de una organización para poder realizar una serie de contratos y a la vez pagos, así también la posibilidad de llevar el proceso productivo, mientras utiliza los servicios de otras organizaciones, generalmente organizaciones de empleo temporal, se conoce como flexibilidad externa. También se incluye en el concepto de este tema a la existencia de la descentralización del proceso productivo en base al uso de contratos, subcontratos o, en este caso, trabajadores autónomos. La capacidad de una organización para cambiar sus condiciones de trabajo internas y su estructura organizativa se conoce como flexibilidad interna. En consecuencia, este modo de funcionamiento está ligado a los factores que especifican tanto las situaciones de trabajo de los trabajadores como las facultades del empresario respecto de su modificación. Un ejemplo concreto de una institución que incide en la flexibilidad interna es aquella que tiene movilidad funcional, gravamen profesional, desplazamiento geográfico, un esquema para modificar distintas condiciones de empleo o un sistema de valoración del desempeño laboral (Ojeda & Gutiérrez, 2014)

Uno de las pautas de categorización mencionados anteriormente es que la flexibilidad se puede dividir en componentes externos e internos. El primero aborda temas de la relación laboral centrándose tanto en el inicio como en el término, y el segundo se enfoca en las condiciones propias del trabajador con relación a su desempeño y realización considerando a su entorno y al lugar de trabajo.

En conclusión, el objetivo de la flexibilización laboral es eliminar los contratos ad hoc y favorecer los contratos de duración determinada, aun cuando consideramos que el rol socio laboral del Estado difiere del de una organización que busca maximizar sus beneficios en un mercado competitivo. El neoliberalismo ha



fomentado diversas ideas que están vinculadas con el tema del avance del país donde se tocan aspectos de la inversión económica, en un mercado específico de libre competencia, los aspectos del flujo de oferta y demanda están presentes. Se tiene entendido que ello está amparado por la normativa de la constitución política, pero los objetivos vinculados al Estado en base a la jurisdicción van más allá y se centran en salvaguardar el trabajo y no solo ello, sino que ahondan en temas de derecho de igualdad con relación a lo laboral. Esto no implica que deba abandonarse el funcionamiento habitual del mercado; sino que ello fomenta a que exista un equilibrado sistema de protección con relación a las políticas estatales.

En interpretación internacional contenida en la petición No. 03267-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha hecho la siguiente declaración sobre los efectos de la estabilidad laboral:

En este contexto, se expone al Protocolo de San Salvador; el cual se enfoca en temas de estabilidad dentro del mercado laboral con relación a las características correspondientes a las industrias, así también da a conocer que si se da un cierto despido que es injustificado, el empleado podrá pedir una indemnización o también una readmisión en el servicio o en la actividad que desempeña ". En otras palabras, nadie discute que la protección contra precios arbitrariamente bajos puede lograrse mediante la recuperación. Como es evidente, desde una perspectiva tanto constitucional como de los tratados internacionales, se puede mantener la opción de utilizar la reposición como contramedida adecuada a estándares arbitrariamente bajos. (Proceso de Amparo, 2015)

A medida que avanza la globalización presente en el siglo XXI, las empresas han intentado evolucionar. Como resultado de sus inversiones en las industrias clave



de nuestro país, se han creado más puestos de trabajo, lo que sería bueno para las perspectivas de empleo. Sin embargo, dado que el gobierno emplea a personas, no puede perseguir sus propios objetivos financieros. En su lugar, debe centrarse en proporcionar los servicios que necesitan sus ciudadanos. Aquí es donde radica la crisis. Por lo expuesto, aun se conoce que la normativa está vigente y desde el punto de vista legal, esto no ha cambiado, donde los subordinados invariables si se encuentran protegidos y estos prefieren que el contrato tenga la forma determinada. Sin embargo, los informes y as estadísticas mostradas por el ministerio de promoción del empleo del gobierno muestran que los contratos de duración indeterminada han disminuido mientras que los contratos modales y los contratos administrativos han aumentado.

Víctor Ferro afirmó en su presentación en las VI Jornadas Nacionales de Derechos Laborales y Seguridad Social que "(...) hay que tener claro que la creación de puestos de trabajo no está garantizada por un régimen flexible, tanto en las barreras de entrada como de salida. Por el contrario, una composición de factores económicos, sociales y legales es lo que finalmente determina si la tasa de desempleo sube o baja (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2015)

En nuestra realidad social, las prácticas constantes en torno al proceso de flexibilidad con fundamento en la libertad empresarial y un mercado libre donde la oferta y la demanda se desarrollen a partir de una inversión no pueden ser aplicadas de la misma manera que lo han sido en otros países. En cambio, la introducción del neoliberalismo debe ser compatible con nuestro nivel de desarrollo cultural y ser adecuada.



2.2.1.5. Protección constitucional

Como ya se dijo, nuestra constitución actual ha sido modificada con respecto a la estabilidad laboral. Sin embargo, si bien las disposiciones que protegen a los trabajadores se han modificado para alinearse con la política gubernamental sobre flexibilidad en el lugar de trabajo, los resultados actualmente están poniendo en riesgo algunos de los derechos, como el conjunto de trabajadores que deberían disfrutar de una seguridad laboral indefinida pero no lo hacen porque se prefieren los contratos de duración determinada, ello con relación a lo expuesto en el expediente N°1124-2001- AA, esta menciona que se debe de dar en particular una competitividad dentro del sector laboral. Se entiende que en la actualidad el sistema no puede permitir una cierta estabilidad laboral ello debido a que los subordinados permanentes tienen capacitaciones, están monitoreados y se les hace una evaluación en su trabajo, además de ofrecer un buen servicio a los clientes. En resumen, debe haber un tope en el porcentaje de los diferentes tipos de contratos, independientemente del sistema establecido.

En el Expediente N° 05650-2009, el Tribunal Constitucional definió lo que constituye la protección del derecho individual al trabajo. Afirmó que "toda persona tiene derecho constitucional al empleo, incluido el derecho a mantener ese empleo y el derecho a no ser destituido sin una causa justificada. El Estado está obligado a desarrollar políticas que brinden a las personas oportunidades de empleo que sean progresivas (Proceso de Amparo, 2014)

La mejora de estos derechos debe lograrse mediante políticas gubernamentales estatales y federales; las leyes no pueden seguir siendo derechos que los trabajadores deben ejercer en virtud de su empleo. Aunque debemos hacer una



explicación clara, es importante señalar que ni el gobierno ni el empleador deben sobreproteger a los trabajadores, ni pueden negarles por completo sus derechos. La historia demuestra que ambos extremos son dañinos y que las leyes que se aplican son las que tienen más posibilidades de lograr los objetivos colectivos necesarios.

Según Jaime Beltrán Quiroga, los empleados del sector público han disfrutado históricamente de una protección sustancial contra la terminación o despido arbitrario de sus puestos, lo que les confiere una estabilidad laboral considerablemente superior a la de los trabajadores del sector privado. Esta situación se atribuye, en parte, a la transparencia y meticulosidad con la que los altos directivos adoptan decisiones que repercuten en sus subordinados (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2010).

Reflexionando desde este punto de vista, es claro que los empleados públicos se benefician de esta estabilidad laboral indefinida porque sus contratos están redactados en estos términos. En consecuencia, es importante recordar que los trabajadores que carezcan de esta protección contractual no tendrán también este derecho y, en consecuencia, se les niega.

Existen instituciones u organizaciones en nuestro país que dirigen, vigilan y velan por el cumplimiento de la normatividad vinculada a lo laboral dentro de los centros de empleo, además se preocupan en fomentar el respeto a los derechos del subordinado. Entre estos se encuentran:

a. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Este ente, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, está regido por la Ley N° 29981, la cual ha variado tanto la Ley General de Inspección



del laburo como la normativa correspondiente a los Gobiernos Regionales. En el artículo 1° de dicha ley se establece (SUNAFIL), que opera bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. SUNAFIL tiene como principales funciones la promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa socio-laboral y las leyes de salud y seguridad en el trabajo. Además, ofrece asesoría técnica, lleva a cabo investigaciones exhaustivas y emite las regulaciones pertinentes (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019).

La página web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) describe sus directrices enfocadas en promover la formalización del sector laboral a través de asesoramientos e información. El objetivo es contribuir a la creación de empleos dignos y sostenibles dentro de la economía. La SUNAFIL garantiza la consumación de los derechos socio-actividades mediante un sistema de inspección eficiente, alineado con las políticas nacionales de crecimiento y desarrollo. Además, se destaca la modernización de la gestión sectorial, impulsada mediante diversos proyectos y programas sociales que fomentan la posibilidad de laburo y el trabajo por cuenta propia (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019).

b. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE). Como miembro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Poder Presidencial), cuya misión es salvaguardar el empleo y fomentar la integración laboral a través de la creación de políticas laborales, me dedico a salvaguardar los derechos de los trabajadores y asegurar que se cumpla la normativa laboral. Las tareas y responsabilidades que conlleva este cargo están claramente delineadas en el



estatuto de regulación y funcionamiento, ratificado por la Resolución Ejecutiva Regional N°530-2004.GR CUSCO/PR.

c. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Esta se centra a la Administración Pública considerando a los trabajadores para que exista entre ellos una adecuada organización y se dé un correcto funcionamiento, además está asociada a la Presidencia del Consejo de ministros. Los principios correspondientes a este organismo se enfocan en que el Estado tenga personas con una convicción y una claridad en la orientación del servicio, los cuales se basan en los principios asociados a los méritos, donde el ingreso tiene que ser mediante los procesos transparentes, donde se llegue a evaluar el cumplimiento de los objetivos y en base a ello reciben un cierto incentivo. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.) En base a lo que se expone en la Ley de servicio civil se considera que esta entidad debe de enfocarse en gestionar a los trabajadores para que estos puedan estar bajo un cierto régimen donde se respeten sus derechos, ello con el propósito de que el estado debe centrarse en proporcionar un servicio de calidad, considerando tanto la eficiencia como la eficacia en su implementación. Tomando en consideración esta Ley el traspaso de las entidades necesariamente se lleva a cabo por medio de cuatro etapas, se inicia con la entidad llegándola a preparar donde necesariamente se inmiscuye el Comité encargado de la concientización y de dar a conocer la información a los trabajadores en base a los parámetros de la normativa, para el desarrollo de ello necesariamente la entidad debe de poseer un mapeo de proceso en base al régimen y además debe de contar con un informe de propuestas. Seguido de la etapa del análisis dentro de la entidad conociendo su situación real con relación a las convocatorias de los puestos necesarios, la tercera



etapa centrada en actualizar y concentrarse en la taxonomía de administración de recursos humanos, especialmente en las estipulaciones fundamentadas en las demandas existentes de la entidad, para finalizar se trabaja en la implementación del régimen, donde se procede a las contrataciones considerando los perfiles de acuerdo con las plazas.

Para administrar mejor los recursos humanos, la Autoridad del Servicio Civil ha tomado la iniciativa de trabajar con los diversos componentes del servicio civil. "Dada la variedad de regulaciones laborales ya existentes y La imperiosa necesidad de optimizar la selección de personal para diversas oportunidades laborales ha llevado al Estado a considerar beneficioso implementar ciertas iniciativas en el ámbito laboral", escribe la autoridad. Por lo tanto, es útil tener en cuenta que estos números de transición no son especialmente debilitantes, ya que las instituciones deben solicitarlos para que, en el transcurso de cada ciclo, se vaya depurando a partir de la unificación del estado vigente de la entidad, se debe evaluar la regulación y constitución de la institución, procediendo a la verificación necesaria de las metas que deben alcanzar cada uno de sus componentes (Terry, Nuñez, & Aranibar, 2017). Según estadísticas de SERVIR, existen 248 entidades en etapa de conformación del comité, 157 en segunda fase, 19 con resolución inicial, 68 en tercera fase y 7 entidades realizando elecciones bajo este régimen. Es crucial recordar que se preveía que esta transición se llevaría a cabo en un lapso de 6 años. Pese a los empeños del Estado por perfeccionar todo el Sistema de Administración de Recursos Humanos, puede llevar mucho más tiempo de lo previsto. Si bien es cierto el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, ha ido mejorando, pero en la realidad se tiene a un total de 2700 entidades, se tenía proyectado el traspaso en un plazo de 6 años, pero ello requiere un plazo mayor.



2.2.2. Contratos a plazo determinado

2.2.2.1. Definición

Aunque hay muchas definiciones relacionadas con los Derechos Civiles cuando hablamos de "contrato", aún podemos usar ciertas definiciones para entender los otros conceptos.

En este contexto, el autor Raúl Chaname Orbe, "menciona que este es un acto de forma jurídica bilateral que llega a englobar las relaciones jurídicas correspondientes a la naturaleza patrimonial". Por lo que las partes inmiscuidas es este acto dan sus manifestaciones de acuerdo con su voluntad. (Chanamé, 2002)

En resumen, cuando se lleva a cabo este acto necesariamente actúan dos o más personas las cuales necesariamente llegan a un acuerdo donde estas toman acciones o se les llega a indicar sus derechos en base a sus intereses.

2.2.2.2. Definiciones de contrato de trabajo

Nos referimos a Jorge Toyama y Luis Vinatea como ejemplos de definiciones de cierto tipo de contrato de trabajo de la siguiente manera:

Es un acuerdo entre dos partes conocidas como el labrador y el empleador, mediante el cual el trabajador se pacta a proporcionar sus prestaciones a título personal a cambio del pago por parte del empleador, quien también recibe la autoridad para dirigir, supervisar y pagar esos servicios. debido a su subordinación. (Toyama & Vinatea, 2015)

Esta relación de subordinación, iniciada por el acuerdo entre las dos partes, otorga al empleador la facultad de supervisar y reportar sobre el desempeño del empleado en su trabajo.



El contrato de trabajo es visto como un acuerdo consensuado entre ambas partes; sin embargo, es el empleador quien, buscando su propio beneficio, establece limitaciones a la capacidad de los empleados para realizar determinadas tareas dentro de la entidad o industria.

Julio Haro continúa empleando la siguiente definición:

La característica principal de un contrato de trabajo es que puede expresarse por escrito o verbalmente, implicando esto último que todo aquello que sea necesario para establecer la existencia de derechos y también de obligaciones para los dos actores (subordinado y empleador) (Haro, 2013)

Por el contrario, si se trata de un acuerdo temporal con una duración determinada, debe hacerse por escrito o por teléfono. Los contratos tacita dan lugar a una relación laboral indefinida. El artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 establece que la contrata laboral inalienable puede tener una duración indefinida o estar condicionado a diferentes modalidades. Los contratos indefinidos pueden formalizarse verbalmente o por escrito, mientras que los contratos modales deben formalizarse por escrito según las condiciones legales vigentes (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

Al examinar la tercera oración del auto dictado en el proceso núm. 1874-2002-AA-TC, emitido en diciembre de 2003, el Tribunal Constitucional ha argumentado la relevancia del supuesto de la existencia de una vinculación laboral.

Hay una preferencia por los contratos de trabajo con un marco de tiempo flexible sobre los de duración fija. Estos contratos tienen cualidades excepcionales y sólo se utilizan cuando es necesario realizar una obra de duración finita, ya sea por la coexistencia de circunstancias específicas, por la temporalidad del servicio que se



presta, o por ambas. Debido a su naturaleza excepcional, la normativa impone un conjunto de formalidades, requisitos, condiciones y plazos específicos para estos contratos, así como las sanciones pertinentes. cuando se pretenda resolver el contrato mediante fraude o simulacro. (Acción de Asistencia, 2003)

La excepcionalidad del contrato de duración determinada ya ha sido establecida en la ley y la jurisprudencia, sirviendo de base para su exigibilidad los objetivos de su suscripción.

En este entender, el autor Jorge Castillo y otros autores, mencionan que el acuerdo está centrado a un cierto vínculo laboral, donde necesariamente se trabaja en base a derechos y a una serie de obligaciones para las partes, además se exponen las diferentes condiciones que englobe esta relación laboral existente. (Castillo, et. al., 2010)

Y en una discusión más reflexiva sobre el contrato de trabajo y cómo se produce la dirección del patrón y la subordinación del trabajador, Adrián Goldin cita a Antonio Baylos Grau diciendo:

El contrato de trabajo implica libertad en el sentido de que formula la capacidad de una persona para vigilar sus propios esfuerzos, pero también implica sumisión en la medida en que posibilita que una persona ejerza más poder que otra. La difícil tarea de equilibrar ese aspecto liberador que empodera con este último factor constrictor, como ya se ha dicho, la asume el derecho al trabajo. En consecuencia, la perspectiva contractual no es abandonada por el Derecho al Trabajo. (Goldin, 2014)



2.2.2.3. Sujetos y elementos del contrato

Sujetos:

- a) Los individuos que entran en un nexo de trabajo son: Empleado. Son ellos quienes ofrecen su poder humano a cambio de un pago. Es importante recalcar que este rol siempre será un fulano natural.
- b) Jefe a oposición del empleado, el patrón logra ser un sujeto innato o jurídica que tiene las condiciones de dirigir el trabajo del empleado de acuerdo con los objetivos de la empresa, entidad creada para el beneficio público, o como una persona natural.

Elementos:

Los siguientes elementos deben estar presentes para determinar si existe una relación laboral:

- a) La prestación personal. Esto significa que, aunque la ley permite cierta flexibilidad, el trabajador no puede delegar su servicio a otra persona si este se realiza directamente en beneficio del empleador. Según el Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 728, "El laborador ejecuta el laburo particularmente; no obstante, el hecho de que el trabajador reciba asistencia de familiares directos que estén a su cargo no invalida esta condición, siempre que tal asistencia sea habitual dada la naturaleza del empleo" (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

La normativa se pone en el caso donde las prestaciones no se dan de forma directa es decir estas son de manera indirecta por lo que se inicia con la tercerización de los servicios es así como se menciona a la Ley N° 29245 y también se ve la figura de la intermediación laboral representada por la Ley N° 27626; En este entender a



pesar de que la empresa que es contratada para realizar alguna actividad, esta llega a estar provista por una persona natural. En la realidad se ve que la relación entre el subordinado y el empleador es de forma directa siendo es su mayoría de esta manera, pero a pesar de ello la normativa del país si contempla la posibilidad de que las empresas sean contratadas por otras, pero lo que no cambia es que persona natural es quien realiza las actividades.

Para ilustrar un ejemplo de contrato indirecto, Jorge Castillo dice:

Nuestra legislación permite el uso de cooperativas de trabajo y empresas de servicios como intermediarios en el mercado laboral. Estos pueden celebrar acuerdos con empresas específicas (denominados "usuarios") Dentro del ámbito de la prestación de servicios, se enfatiza la responsabilidad de determinadas personas de asumir la responsabilidad de las contribuciones sociales pertinentes, así como la erogación de las prestaciones sociales para los empleados designados.

Al mismo tiempo, la empresa usuaria conserva el control técnico y la autoridad de gestión, con la excepción de servicios especializados (Castillo, et. al., 2010).

b) Compensación. Cuando una empresa contrata trabajadores, se beneficia de sus esfuerzos, ya sean manuales o intelectuales. La productividad alcanzada por estos empleados debe ser debidamente recompensada. Esta compensación, que es obligatoria por las asistencias brindadas, puede realizarse en forma de dinero o en especie, siempre que sea accesible para el trabajador.

Se han estudiado diferentes teorías sobre la compensación, como la teoría del ingreso de Adam Smith, que establece que los trabajadores podrían ganar más



dinero de acuerdo con la producción que producen; esto se debe a que, de acuerdo a los beneficios que recibe el empleador, en ese entender tanto el crecimiento económico como el tema de la productividad correspondiente a lo laboral hace que la remuneración sea mayor, con relación a la teoría asociada a la subsistencia se consideran fundamentalmente dos ideas, por un lado el subordinado es quien llega a disfrutar y poseer su salario para diferentes actividades y el segundo centrado a que la vida del trabajador sea garantizada y se llegue a tener resultados mejores que en el primer caso.

Por lo tanto, esta conceptualización está relacionada con la oferta y la demanda laboral, según la teoría marxista desarrollada por Karl Marx., establece que los empleadores pagan a los empleados por su fuerza de trabajo y no por el trabajo real que realizan. Esto significa que los empleados dedican parte de su tiempo a maximizar la productividad de acuerdo con sus trabajos en sus lugares de trabajo, mientras que también dedican parte de su tiempo a trabajar para aumentar las ganancias del empleador, lo que en un cierto momento no llega a ser remunerado, con respecto a la teoría del salario alto, donde el subordinado por realizar las actividades llega a poseer un salario o ingreso mayor ello genera que su gasto se eleve y cada vez crezca reconociéndose así un efecto circular , es así que también los empleadores tienen más ingresos y en consecuencia elevan los salarios

a) Subordinación. Este viene a ser un factor crucial donde se llega a conocer si en realidad hay una relación laboral o no.

Julio Haro nos da una definición de subordinación: "El trabajador asume la obligación de acatar las directrices o mandatos del empleador. Asimismo, existe



una subordinación pecuniaria que emana de la necesidad del laborioso de obtener una retribución para el sustento de la familia (Haro, 2013).

Además, esta sujeción otorga al subordinado la autoridad para dirigir todos los asuntos relacionados con el desempeño o progresión del trabajo; a tal fin, el empleador dispondrá las restricciones de tiempo, productividad, orden de las tareas, tipo de trabajo y otros factores.

De acuerdo con Guillermo Boza, para que se presente la situación jurídica de un patrón y su empleado se deben tomar en consideración los siguientes factores:

Existe una ilación de sometimiento. El laborador abdica su autonomía a favor de un mediador para que este pueda orquestar su labor. Por ende, la subordinación es una característica sine qua non del contrato laboral. No obstante, esta subordinación legal no afecta la individualidad del trabajador y preserva íntegramente sus derechos fundamentales, como la dignidad, el honor, la privacidad y otros derechos reconocidos por nuestra constitución (Boza, 2014).

Evidentemente, este es un aspecto legal que está fundamentado por los derechos es así que a la persona no se le deja desprotegida por el mismo hecho de la existencia de una relación entre los actores principales (empleador – subordinado), en ese entender a nivel nacional y además internacional la tutela de los derechos está vigente, ello está plasmado en el Decreto Legislativo N° 728 exactamente en su gacetilla 8:

En virtud de la subordinación, el empleado desempeña sus funciones bajo la supervisión del empleador, quien posee la autoridad para definir las reglas del trabajo, proporcionar las instrucciones necesarias y aplicar sanciones estrictas en caso de incumplimiento de los deberes, sean estos contractuales o no, siempre que

se mantengan dentro de lo razonable. Además, el empleador puede realizar ajustes en los turnos, horarios y métodos de trabajo, siempre y cuando dichos cambios sean razonables y se consideren las necesidades del entorno laboral (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **Contrato laboral:** un contrato entre un empleador y un empleado que especifica los derechos y obligaciones del empleado y rige su relación.
- ❖ **Derecho:** este engloba a las normas, los temas relacionados a las leyes y al conjunto de resoluciones que se centra en proteger a la persona ante cualquier abuso existente en la sociedad, siendo uno de sus propósitos fundamentales el hecho de alcanzar una adecuada seguridad, correcta justicia y un bien común.
- ❖ **Empleador:** Viene a considerarse a una persona tanto física como jurídica que actúa en cancelería de un consorcio o regulación y ofrece empleo a los empleados al mismo tiempo que establece las condiciones de trabajo necesarias para ellos.
- ❖ **Empresa:** Esta hace referencia a cualquier organización que se encargue de realizar cualquier tipo de actividad económica, ya sea que esté relacionada a la obtención de patrimonios o al hecho de dar un servicio.
- ❖ **Estabilidad:** Estado de continuar siendo tranquilo, estable y el hecho de mantenerse equilibrado ante las diferentes situaciones o circunstancias específicas.



- ❖ **Estabilidad laboral:** El legítimo del laborador a mantener su empleo evitando cualquier circunstancia que pueda ser considerada causa de deserción por la ley se conoce como "estabilidad laboral".

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis de trabajo

En Arequipa, 2021, la efectividad del derecho a la estabilidad laboral está vinculada a los contratos de trabajo de duración determinada.

2.5. ANÁLISIS DE VARIABLES E INDICADORES

2.5.1. Variables

- Derecho a la estabilidad laboral.
- Contrato a plazo determinado.



CAPITULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha utilizado el método científico el que permite analizar la realidad y ampliar o validar la conocida teoría. Dentro de eso, el método socio - jurídico se estableció como un medio para abordar un problema social y jurídico. El aspecto social se debe al uso del sistema legal para atender las necesidades sociales, mientras que el aspecto legal se debe a la revisión y análisis de documentación de leyes vigentes en Perú y otras normas vigentes. (Hernández, 2010)

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo, es de esbozo no experimental, dogmático. (Hernández, 2010)

3.3. TIPOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El actual estudio se asocia a una investigación aplicada, por lo que se pretende la relación del derecho con otras áreas, siendo estas los fenómenos sociales, aspectos de política, temas filosóficos entre otros" (Lara, 2008)

3.4. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de pesquisa es descriptivo. (Hernández, 2010)

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

- **Población**

La población considerada para la pesquisa son los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa.

- **Muestra**

Se creó un prototipo no probabilístico, donde los elementos se eligieron sin tener en cuenta la probabilidad y, en cambio, de acuerdo con la elección deliberada del investigador. El cual se considerará la opinión de 70 operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Técnica: Se recurrió a uso de la encuesta, en la cual se exponen preguntas cerradas que son dirigidas a la muestra con el propósito de tener información y datos.

Instrumentos: Para el actual estudio se empleó el cuestionario, este se entregará a la muestra correspondiente.

3.7. DISEÑO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Los instrumentos se aplicarán de metodo virtual, y esto ocurrirá en abril de 2022. Su solicitud tendrá carácter anónimo con el fin de evitar sesgos en las respuestas.

El actual trabajo toma en consideración estas etapas:

Etapas de planificación.



En esta fase se procede a elegir el instrumento apropiado y se llega a tener una previa coordinación con el propósito de que las encuestas virtuales sean completadas.

Etapas de ejecución.

Durante esta fase, las unidades de estudio se utilizan como herramienta de recolección de datos. Posteriormente, se procede a sistematizar la información y los datos recolectados, así como a tabularlos. Con base en este proceso, se realiza el análisis y la interpretación correspondientes.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

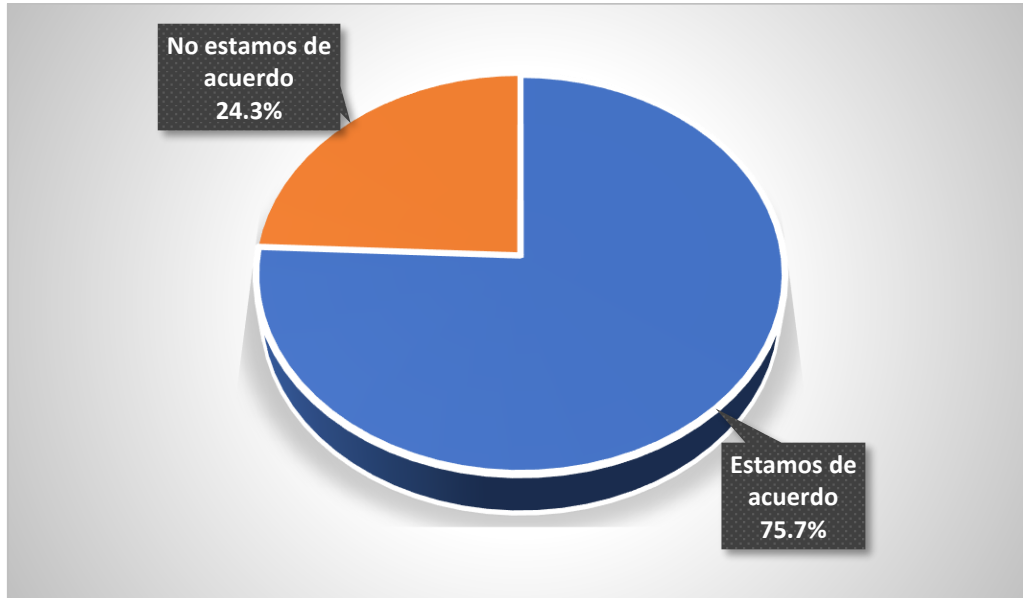
¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Estamos de acuerdo	53	75.7%	75.7%
	No estamos de acuerdo	17	24.3%	24.3%
	Total	70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 1

¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 1: ¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, están de acuerdo representado por 75.7% y no están de acuerdo representado por el 24.3%.

Tabla 2

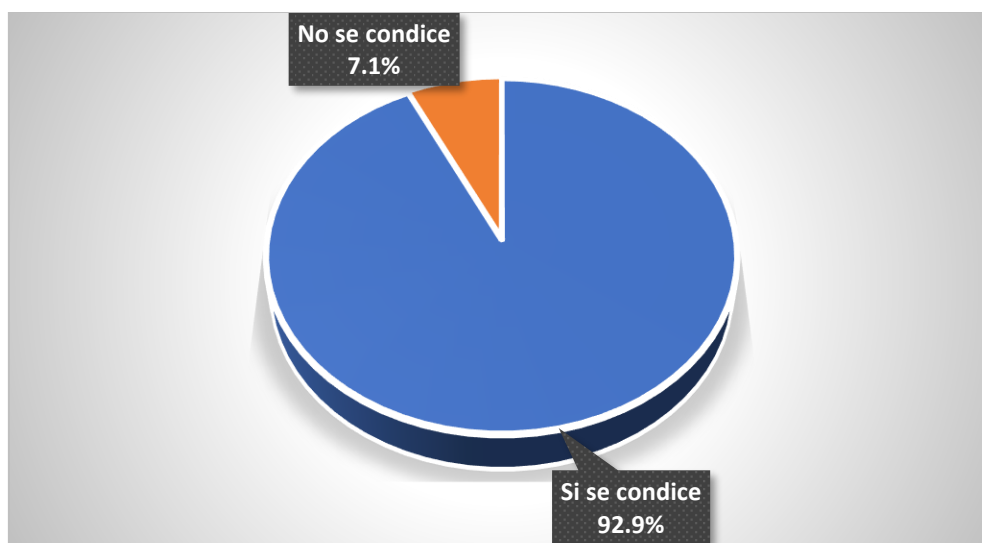
¿Considera usted que el derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si se condice	65	92.9%	92.9%
	No se condice	5	7.1%	7.1%
Total		70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 2

¿Considera usted que el derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 2: *¿Considera usted que el derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?*, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, si se condice representado por 92.9% y no se condice representado por el 7.1%.

Tabla 3

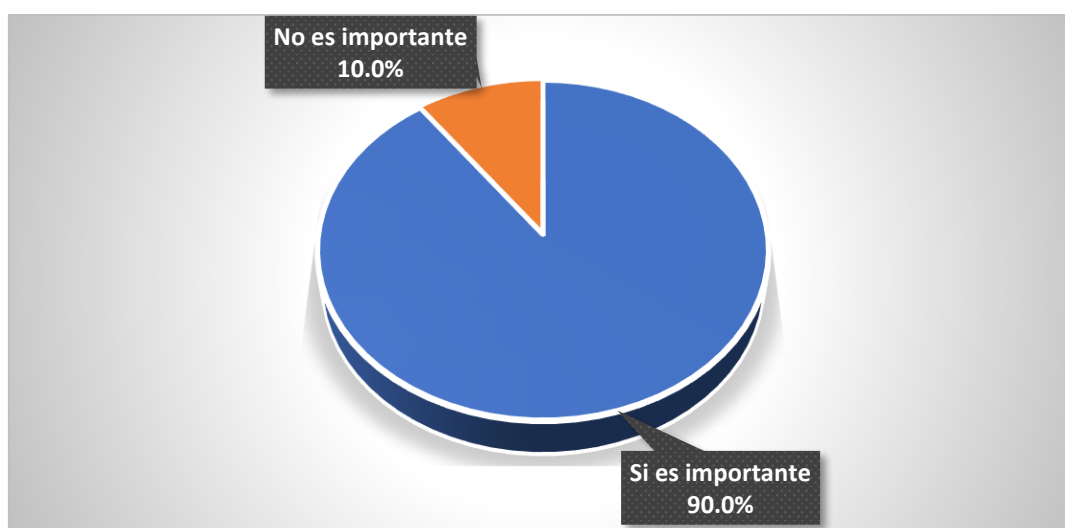
¿Considera usted que es importante el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar mejores niveles de calidad de vida por parte del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si es importante	63	90.0%	90.0%
	No es importante	7	10.0%	10.0%
Total		70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 3

¿Considera usted que es importante el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar mejores niveles de calidad de vida por parte del trabajador?



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 3: *¿Considera usted que es importante el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar mejores niveles de calidad de vida por parte del trabajador?*, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, si es importante representado por 90.0% y no es importante representado por el 10.0%.

Tabla 4

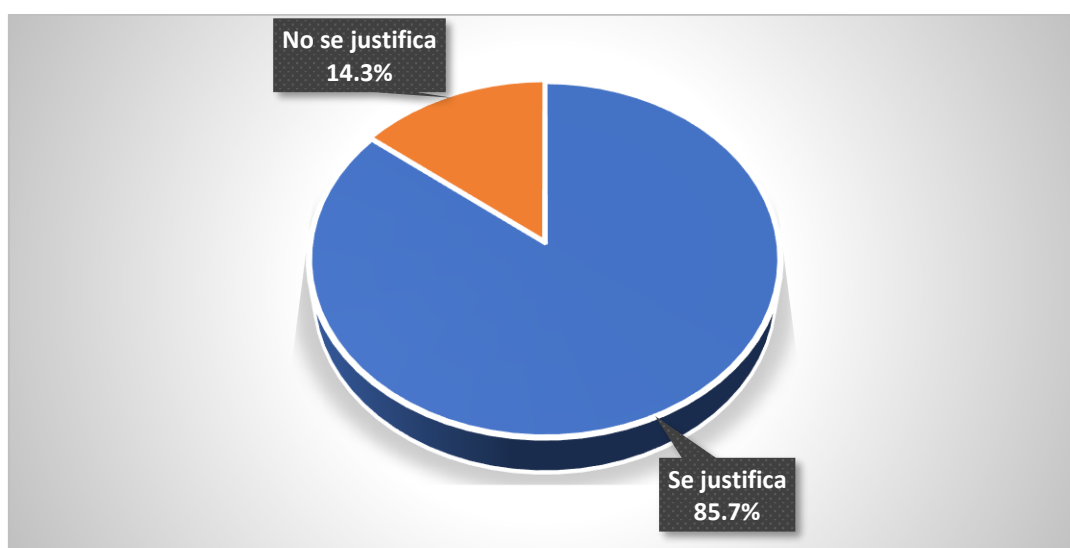
¿El derecho a la Estabilidad laboral se justifica con los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Se justifica	60	85.7%	85.7%
	No se justifica	10	14.3%	14.3%
	Total	70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 4

¿El derecho a la Estabilidad laboral se justifica con los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 4: ¿El derecho a la Estabilidad laboral se justifica con los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, se justifica representado por 85.7% y no se justifica representado por el 14.3%.

Tabla 5

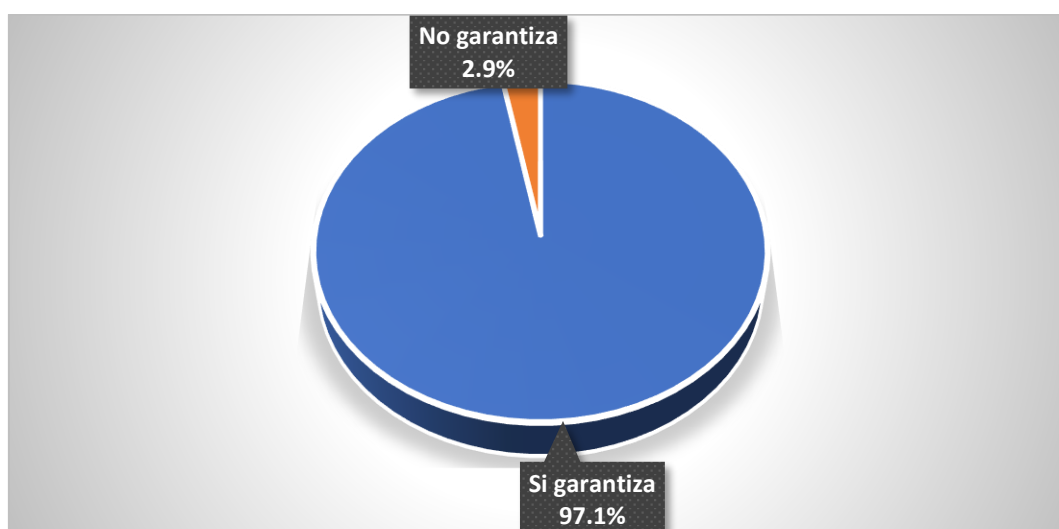
¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si garantiza	68	97.1%	97.1%
	No garantiza	2	2.9%	2.9%
Total		70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 5

¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 5: *¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?*, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, si garantiza representado por 97.1% y no garantiza representado por el 2.9%.

Tabla 6

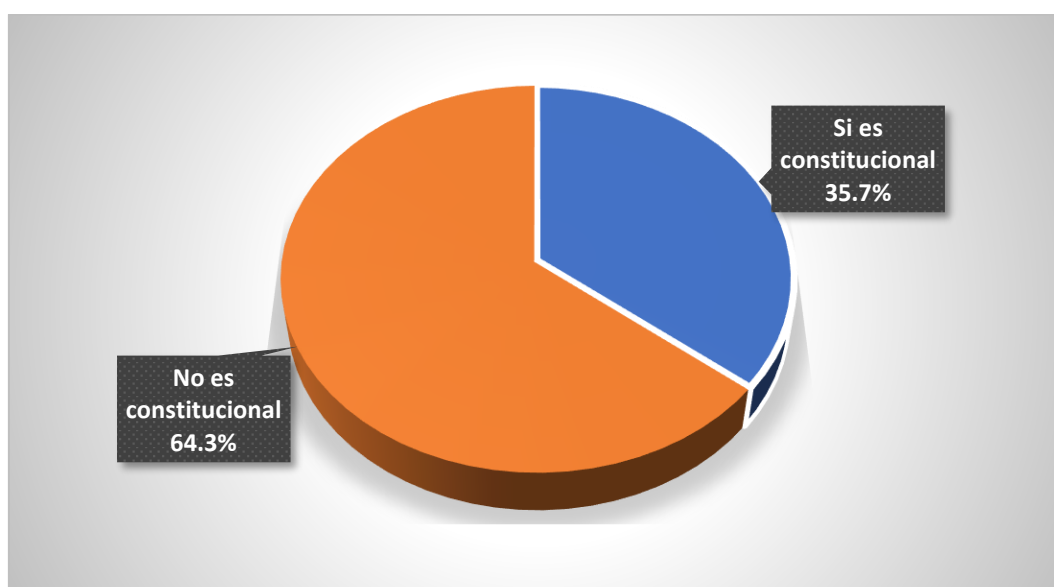
¿Considera usted que es constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si es constitucional	25	35.7%	35.7%
	No es constitucional	45	64.3%	64.3%
Total		70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 6

¿Considera usted que es constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 6: ¿Considera usted que es constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú?, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, si representado por 35.7% y no representado por el 64.3%.

Tabla 7

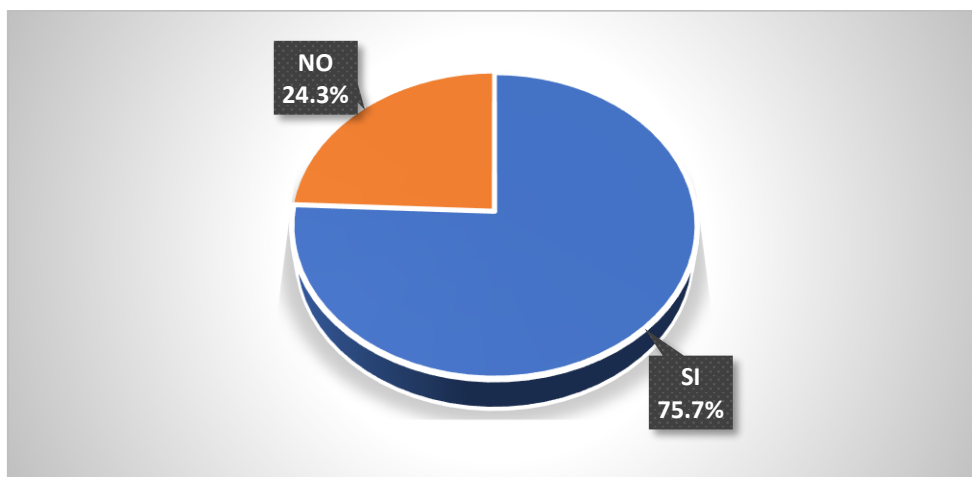
¿Considera usted que los trabajadores que laboren bajo la modalidad de contratos a plazo determinado tienen menores ventajas económicas y sociales que los trabajadores contratados a plazo indeterminado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	SI	53	75.7%	75.7%
	NO	17	24.3%	24.3%
	Total	70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 7

¿Considera usted que los trabajadores que laboren bajo la modalidad de contratos a plazo determinado tienen menores ventajas económicas y sociales que los trabajadores contratados a plazo indeterminado?



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 7: ¿Considera usted que los trabajadores que laboren bajo la modalidad de contratos a plazo determinado tienen menores ventajas económicas y sociales que los trabajadores contratados a plazo indeterminado?, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, si representado por 75.7% y no representado por el 24.3%.

Tabla 8

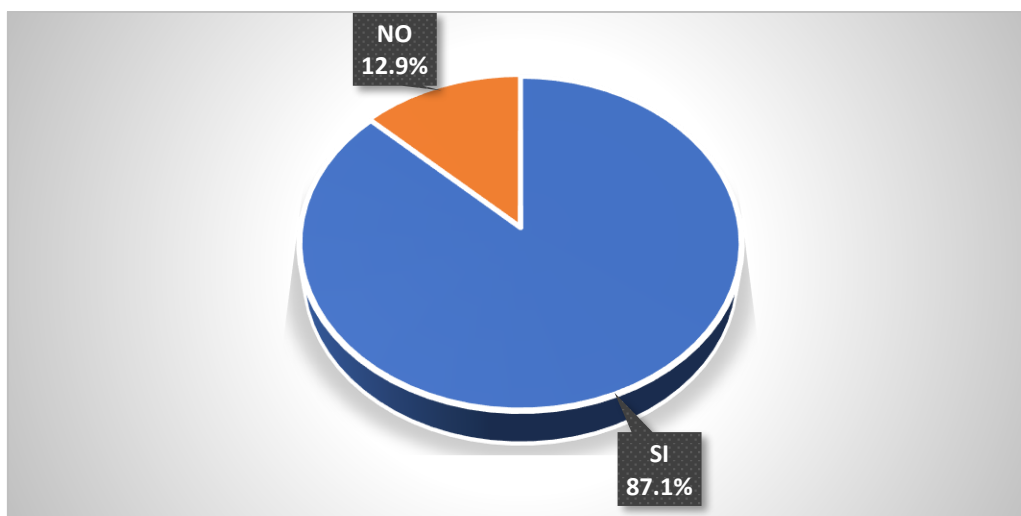
¿Piensa usted que en los contratos a plazo determinado se afecta al derecho a la estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	SI	61	87.1%	87.1%
	NO	9	12.9%	12.9%
	Total	70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 8

¿Piensa usted que en los contratos a plazo determinado se afecta al derecho a la estabilidad laboral?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 8: *¿Piensa usted que en los contratos a plazo determinado se afecta al derecho a la estabilidad laboral?*, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, si representado por 87.1% y no representado por el 12.9%.

Tabla 9

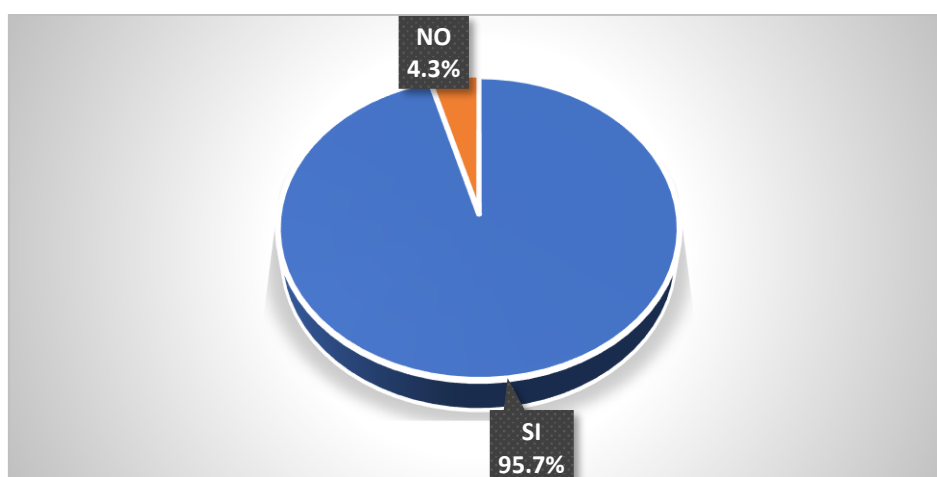
Dentro de un estado social de derecho ¿debería proveerse normativamente la protección efectiva del derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral a partir de un análisis del control de convencionalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	SI	67	95.7%	95.7%
	NO	3	4.3%	4.3%
	Total	70	100.0%	100.0%

Nota: Software estadística SPSS-23

Figura 9

Dentro de un estado social de derecho ¿debería proveerse normativamente la protección efectiva del derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral a partir de un análisis del control de convencionalidad?



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En base a la interrogante de la tabla y figura 9: Dentro de un estado social de derecho ¿debería proveerse normativamente la protección efectiva del derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral a partir de un análisis del control de convencionalidad?, se tienen los datos de los operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa quienes señalan que, si representado por 95.7% y no representado por el 4.3%.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El derecho a la perdurabilidad laboral en el laburo es un derecho humano complementario de otros derechos básicos de los que gozan los trabajadores y está siempre ligado a la situación o condiciones sociopolíticas. Los resultados actualmente están poniendo en riesgo algunos de los derechos, como el conjunto de trabajadores que deberían disfrutar de una seguridad laboral indefinida pero no lo hacen porque se prefieren los contratos de duración determinada.

SEGUNDA: Los convenios de laburo a plazo intrépido están impactando negativamente el derecho a la perdurabilidad del laburo, lo cual subraya la importancia de reconocer y proteger dicho derecho para que los trabajadores puedan alcanzar mejores niveles de calidad de vida.

TERCERA: Aunque los privilegios comunitarios para los trabajadores con contratos a un intervalo valeroso e indefinido no difieren sustancialmente, la estabilidad laboral sigue siendo una restricción para aquellos con contratos a plazo determinado. Este derecho no se trata solo de la seguridad de los trabajadores en el trabajo cuando existe incertidumbre sobre el trabajo que realizan, sino también de un entorno que no está protegido por el Estado, aunque el Estado debería haber tendido a brindar mayores beneficios a los trabajadores.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se debe ratificar un código de trabajo para estandarizar mejor los derechos laborales, impulsando así reformas sociales y permitiendo el reconocimiento del derecho a la perdurabilidad del laburo reconocido en la Constitución.

SEGUNDA: Se deben considerar cambios económicos o cambios que beneficien a los trabajadores, como la eliminación de todas las medidas que precarizan los derechos laborales.

TERCERA: Se insta a la (SUNAFIL) y a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a que, de manera colaborativa, aseguren que el Estado incorpore a sus empleados en un régimen que corresponda a las actividades que desempeñarán en sus centros laborales. Esto es imperativo para prevenir que los laboradores vulneren el derecho a la estabilidad gremial.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barreiro, M. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Valencia; Valencia: España.
- Boada, N. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho* (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá: Colombia.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista Themis*, 12(5), 328-346.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista Themis*, 12(4), 48-61.
- Bravo Arriagada, M. A. & Rosas Chuaqui, J. M. (2006). *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Chile; Santiago: Chile.
- Bustamante, R. (2018). *Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima: Perú.
- Cabanillas Cosavalente, C. E. & Salcedo Cáceres, A. E. (2019). *Razones jurídicas para la derogación del periodo de prueba de tres meses establecido en el artículo 10º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y*



Competitividad Laboral para obtener la estabilidad laboral en el sector privado. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; Cajamarca: Perú.

Carrillo, R. (2013). *La estabilidad laboral y la jubilación patronal del IESS.*

Castillo, J., Belleza, M., Evelin, C., Rossanna, R., Vargas, T., Dávila, C., Pineda, L. (2010). *Compendio de Derecho Laboral Peruano.* Lima: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.

Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior De Lima Norte - 2017.* (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Federico Villareal; Lima: Perú.

Chanamé, R. (2002). *Diccionario Jurídico moderno.* Lima: Gráfica Horizonte S.A.

Goldin, A. (2014). Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio. *Revista Themis*, 1(6), 12-37.

Guzmán, A. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo* (12ª ed.). Caracas, Venezuela: Melvin.

Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajador.* Lima: Ediciones Legales.

Hernández, R. (2010) *Metodología de la investigación.* México, D.F.: McGraw-Hill. Interamericana Editores.

Lara Sáenz, Leoncio. (2008). *Proceso de investigación jurídica.* (8ª ed.) México: Porrúa – UNMA.



Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997). Decreto Legislativo (728).

Ojeda, A., & Gutiérrez, M. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las Políticas de Empleo en Europa; revisión crítica. *Revista Themis*, 7(5) 75-89.

Orrillo Chávez, M. & Montenegro Oblitas, R. A. (2018). *La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; Cajamarca: Perú.

Pasco, M. (1989). Estabilidad en el empleo y contratación precaria. España: Secretariado de publicaciones de la Universidad de Murcia.

Pedraza, Amaya y Conde (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3), 493-505.

Pintos Santiago, J. (2015). Derecho global administrativo y de la contratación pública tras la cuarta generación de Directivas de la Unión Europea. Los principios generales de desarrollo humano y sostenibilidad ambiental. (Tesis de Doctorado). Universidad de Castilla; Castilla: España.

Proceso de Amparo, 03267-2012 (Tribunal Constitucional 10 de diciembre de 2015).

Proceso de Amparo, 05650-2009 (Constitucional 03 de Julio de 2014). Obtenido de



<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05659-2013-AA.pdf>.

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. (2015). VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estabilidad en el empleo, Fiscalización Laboral, Jubilación Laboral de trabajadores independientes y el Arbitraje en la Negociación Colectiva. Arequipa, Perú: El búho EIRL.

Socorro, F. (2007). *La estabilidad laboral*. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2019). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe>.

Terry, M., Nuñez, W., & Aranibar, J. P. (octubre de 2017). *Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622786/Terry_hm.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

Tóala Ballesteros, S. (2019). *Estudio sobre las características del extinto contrato a plazo fijo en la legislación ecuatoriana*. (Tesis de Pregrado). Universidad Internacional del Ecuador; Quito: Ecuador.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2015). *Guía laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Valdiviezo Balcázar, M. A. (2019). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú*. (Tesis de



Pregrado). Universidad Nacional de Piura; Piura: Perú.



ANEXOS



ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	FORMULACION DE OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general ¿De qué manera se da la eficacia del derecho a la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a plazo determinado Arequipa, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera se puede garantizar la eficacia del derecho a la estabilidad laboral?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera se da la eficacia del derecho a la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a plazo determinado Arequipa, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar en qué medida se puede garantizar la eficacia del derecho a la estabilidad laboral.</p>	<p>Hipótesis general La eficacia del derecho a la estabilidad laboral se relaciona con los contratos de trabajo a plazo determinado Arequipa, 2021.</p>	<p>Variable independiente Derecho a la estabilidad laboral</p> <p>Variable dependiente Contratos de trabajo a plazo determinado</p>	<p>En el presente trabajo, es de diseño no experimental, descriptivo, dogmático.</p>	<p>Población Operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa.</p> <p>Muestra 70 operadores jurídicos de la Ciudad de Arequipa.</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica: Se realizó una encuesta. Instrumentos: Se manejó los cuestionarios.</p>



<p>¿En qué medida se puede determinar las modalidades legislativas en que se amparan los actuales contratos de trabajo a plazo determinado?</p>	<p>Determinar en qué medida se puede determinar las modalidades legislativas en que se amparan los actuales contratos de trabajo a plazo determinado.</p>				
---	---	--	--	--	--



ANEXO N° 2: INSTRUMENTO

1. **¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?**
 - a. Estamos de acuerdo
 - b. No estamos de acuerdo
2. **¿Considera usted que el derecho a la Estabilidad laboral se condice con los fines de un Estado Social?**
 - a. Si se condice
 - b. No se condice
3. **¿Considera usted que es importante el reconocimiento del derecho a la Estabilidad laboral para alcanzar mejores niveles de calidad de vida por parte del trabajador?**
 - a. Si es importante
 - b. No es importante
4. **¿El derecho a la Estabilidad laboral se justifica con los fines de un Estado Democrático que tiene como fin supremo la defensa de la persona humana?**
 - a. Se justifica
 - b. No se justifica
5. **¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?**
 - a. Si garantiza
 - b. No garantiza
6. **¿Considera usted que es constitucional la supresión del derecho a la Estabilidad laboral ha precarizado en el Perú?**
 - a. Si es constitucional
 - b. No es constitucional
7. **¿Considera usted que los trabajadores que laboren bajo la modalidad de contratos a plazo determinado tienen menores ventajas económicas y sociales que los trabajadores contratados a plazo indeterminado?**
 - a. Si



- b. No
- 8. ¿Piensa usted que en los contratos a plazo determinado se afecta al derecho a la estabilidad laboral?**
- a. Si
- b. No
- 9. Dentro de un estado social de derecho ¿debería proveerse normativamente la protección efectiva del derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral a partir de un análisis del control de convencionalidad?**
- a. Si
- b. No



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 29/05/2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with handwritten entries: Nombres y Apellidos: Miloska Iugue Del Carpio, Dirección: calle Pomacahua 327 - Miraflores Arequipa, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: , Teléfono: 978882520, email: miloskaiuguedelcarpio@gmail.com, Facultad y/o Escuela de Posgrado: Derecho, Escuela Profesional o Mención: Derecho Constitucional y Procesal Constitucional, Título o Grado Académico a optar: Maestro en Derecho, Asesor: Dr. Segundo Ortiz Cansaya, Trabajo de Investigación [], Tesis [X], Trabajo de Suficiencia Profesional [], Trabajo Académico [], Título: Eficacia del derecho a la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a plazo determinado Arequipa 2021, Palabras claves: Estabilidad laboral, contratos de trabajo a plazo determinado, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2? 1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

↳ En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Derecho Político, Constitucional y Procesal Constitucional - P36

Firma de Autor



huella digital

29/05/2024

Fecha