



FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
TESIS

**“Incumplimientos y Empirismos Aplicativos en la
Desnaturalización del Contrato de
Suplencias Regulado en el Artículo 61 de la Ley de
Productividad y la Competitividad Laboral”.**

AUTORAS

BARDALEZ ROJAS ELENA DE KRISTAL
BUSTAMANTE HERRERA THAYRA SHERIFF

ASESOR METODOLÓGICO

Dra. GIOCONDA DEL SOCORRO SOTOMAYOR NUNURA

ASESOR TEMATICO

Mg. HECTOR LEOPOLDO BOSSIO SUAREZ

Pimentel 2015

RESUMEN

La presente investigación es para dar a conocer la falta de responsabilidad e interés por parte de algunos empleadores con respecto a los contratos laborales, ya sea el caso del contrato de suplencia, este contrato está estipulado en el artículo 61 del decreto legislativo 728 ley de Productividad y Competitividad laboral y este contrato estipula lo siguiente :El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos e trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo, a pesar de que la ley es clara y precisa algunas empresas o empleadores burlan esta ley y contratan a personas bajo esta modalidad a pesar de que ya no cumplen la función de suplente, lo que nosotros queremos lograr con esta investigación es la desnaturalización de este contrato laboral con el fin de que respeten el derecho del trabajador para así cumplir con un contrato que se merece y al pago respectivo de sus haberes, para esto hemos mencionado al

artículo 77 inciso C el cual nos dice: Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y **el trabajador contratado continuare laborando**, basándonos en que el trabajador continuare laborando, siendo así la justificación de nuestra investigación ya que las personas (empleados) continúan laborando por la necesidad que tienen por el empleo y someterse a iniciar una demanda requiere de dinero, pérdida de tiempo, tener una solvencia económica para poder sobrevivir el tiempo que se encuentra en estado no laborable, por todas estas razones muchas veces no inician la demanda correspondiente, por ello consideramos de gran importancia nuestro tema ya que con la solución que brindamos esperamos que las empresas (empleadores) no incurran en lo mismo.(contratar a un empleado bajo la modalidad del contrato de suplencia y cuando regresa la persona a quien estado supliendo continua laborando bajo esa misma modalidad entonces nos preguntamos ¿a quién sule en ese momento, si la persona que estaba supliendo retomo su puesto?.