



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**Afectación de la estabilidad laboral mediante
contratación de locación de servicios al personal del Mall
Aventura Chiclayo, año 2022**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autoras

Bach. Becerra Torres Victoria Lisseth

<https://orcid.org/0000-0003-2249-0509>

Bach. Becerra Torres Victoria Sugey

<https://orcid.org/0000-0001-6670-9723>

Asesora

Mg. Delgado Fernandez Rosa Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0001-6995-3609>

Línea de Investigación

Ciencias Jurídicas para enfrentar los Desafíos Globales

Sublínea de Investigación

Poblaciones vulnerables y brechas sociales

Pimentel – Perú

2023

**AFECTACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN
DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA
CHICLAYO, AÑO 2022**

Aprobación del jurado

DR. FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO
Presidente del Jurado de Tesis

MG. DELGADO FERNANDEZ ROSA ELIZABETH
Secretario del Jurado de Tesis

MG. IDROGO PEREZ JORGUE LUIS
Vocal del Jurado de Tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Victoria Sughey Becerra Torres y Victoria Lisseth Becerra Torres, bachilleres de la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

AFECTACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA CHICLAYO, AÑO 2022

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

<p>Becerra Torres Victoria Lisseth</p>	<p>DNI: 70926308</p>	
<p>Becerra Torres Victoria Sughey</p>	<p>DNI: 70926304</p>	

Pimentel, 22 de diciembre de 2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres y a toda mi familia, por su apoyo incondicional en esta etapa.

Victoria Sugey
Victoria Lisseth

Agradecimiento

A mis padres y docentes de la Universidad Señor d Sipán, porque fueron parte de mi formación personal y profesional

Victoria Suguey
Victoria Lisseth

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.1. Internacional.....	11
1.1.2. Nacional.....	12
1.1.3. Local.....	13
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.3. Objetivos.....	14
1.4. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.4.1. El Derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993	14
1.4.2. El Derecho Laboral.....	16
1.4.2.1. Definición.....	16
1.4.2.2. Principios.....	16
1.4.3. La estabilidad laboral.....	17
1.4.4. El contrato laboral.....	17
1.4.4.1. Definición.....	17
1.4.4.2. Elementos de la relación laboral electoral.....	18
1.4.4.3. Tipos de contratos laborales.....	19
1.4.4.4. Contratos laborales de naturaleza temporal.....	19
1.4.4.5. Contrato laboral a plazo indeterminado.....	19
1.4.4.5.1. Duración.....	21
1.4.5. El contrato civil.....	22
1.4.5.1. Definición	22
1.4.5.2. Elementos.....	22
1.4.5.3. El contrato de locación de servicios.....	22
1.4.5.3.1. Definición y antecedentes.....	22
1.4.5.3.2. Objeto del contrato	24
1.4.5.3.4. Plazo máximo de la locación de servicios.....	24
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	25
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	25
2.2. Escenario de estudio.....	27
2.3. Caracterización de sujetos.....	27
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	28
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	28
2.5. Procedimientos para la recolección de datos de datos.....	29
2.6. Procedimiento de análisis de datos.....	29
2.7. Criterios éticos.....	30
III. RESULTADOS Y DISCUSION.....	31
3.1. Resultados.....	31

3.2. Discusión.....	34
3.3. Aporte práctico.....	37
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
4.1. Conclusiones.....	40
4.2. Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	44

Resumen

La tesis titulada **Afectación de la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios al personal del Mall Aventura Chiclayo, año 2022**, es una investigación cualitativa cuyo objetivo es determinar si se afecta el Derecho a la Estabilidad Laboral, mediante el uso de los contratos de Locación de Servicios, en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022

Para la recolección de datos de la información doctrinaria utilizamos el método cualitativo dogmático; en cuanto a la recopilación de datos de campo utilizamos la técnica de la entrevista, como instrumento para conocer la opinión de la comunidad jurídica, así como el análisis documental.

En cuanto a los resultados más importantes, se evidencia que los expertos entrevistados, consideran que la estabilidad laboral es un derecho laboral y también un principio esencial, que busca la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, entendiendo este último como la fuente de ingresos para él y su familia.

Se ha determinado que las empresas del Mall Aventura Chiclayo, desnaturalizan el contrato de locación de servicios, afectando la estabilidad laboral de los trabajadores y pone en riesgo la seguridad económica de ellos y de sus familias.

Palabras clave:

Estabilidad laboral, contrato laboral, contrato de locación de servicios, derechos laborales, principios laborales.

Abstract

The thesis entitled "Affectation of labor stability through recruitment of services to the personnel of the Mall Aventura Chiclayo, year 2022", is a qualitative investigation whose objective is to determine if the Right to Labor Stability is affected, through the use of contracts of Location of Services, in the Mall Aventura Chiclayo, year 2022

For the data collection of the doctrinal information, we use the dogmatic qualitative method; Regarding the collection of field data, we use the interview technique, as an instrument to know the opinion of the legal community, as well as documentary analysis.

Regarding the most important results, it is evident that the experts interviewed consider that job stability is a labor right and also an essential principle, which seeks the safety of the worker in his job, understanding the latter as the source of income. for him and his family.

It has been determined that the companies of the Mall Aventura Chiclayo distort the contract for the location of services, affecting the job stability of the workers and putting the economic security of them and their families at risk.

Keywords:

Labor stability, labor contract, service lease contract, labor rights, labor principles.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo, constituye una facultad esencial en la vida de los individuos, el cual está reconocido en nuestro ordenamiento nacional, y en tratados internacionales. La Constitución Política de nuestro Estado, lo reconoce (art.22), y garantiza estableciendo que se trata de un derecho, pero también una obligación, en tanto que, mediante el mismo, se satisfacen las necesidades fundamentales de los individuos, y al mismo tiempo, se contribuye con la prosperidad de la sociedad desde el ámbito económico.

Asimismo, la propia norma fundamental, considera que este derecho se debe considerar como una prioridad para el Estado, el mismo que constitucionalmente, cumple un rol protector de las facultades en materia laboral, en arreglo con las leyes de la materia (arts. 24 al 29). Entre los derechos laborales reconocidos se encuentra el de contar con un trabajo estable, en favor de los trabajadores, la cual se confirma con los derechos y garantías que se les reconoce ante el despido arbitrario.

La estabilidad laboral se traduce en la certeza que tiene un trabajador del tiempo de permanencia en un determinado empleo, lo cual le permite proyectarse económicamente respecto de sus necesidades fundamentales, tanto de su persona como para su familia. Este derecho es vital, ya que, mediante la certeza de trabajo, la norma ampara la estabilidad económica y de subsistencia de las familias de los trabajadores.

En nuestro país, existen muchos casos en los cuales, las empresas, usan una serie de estrategias legales de mala fe, para no garantizar un trabajo estable, tal es el caso del centro comercial Mall Aventura-Chiclayo, donde se contrata personal por medio de contratación de tipo civil (locadores), con la intención de no reconocer derechos laborales, afectando además la estabilidad laboral de los trabajadores, porque el periodo de trabajo comprende entre un mes y tres, dependiendo de la voluntad de dicha empresa, para renovar o no el contrato.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Ámbito internacional

El trabajo representa una actividad de mucha relevancia en la vida de hombre, porque mediante ella, se obtienen recursos económicos con los que se pueden satisfacer las necesidades básicas de subsistencia de la persona humana. Esta actividad, puede ser física o mental, dependiendo el tipo de labor que desempeñe el individuo y a favor de quien la realice.

Asimismo, la relevancia del trabajo la encontramos en que es considerado como el pilar económico del desarrollo familiar y social del país, porque contribuye con la economía, la industria y la tecnología, en la medida en que las actividades laborales permiten el avance social en todas las áreas de la ciencia. Por este motivo, el trabajo se convierte en el pilar económico de sustento de las familias, y a la vez en la base del desarrollo de la economía nacional.

Internacionalmente, según la OIT, el trabajo es considerado también como un derecho fundamental, donde los trabajadores son los protagonistas del progreso de la sociedad, pues contribuyen con el crecimiento de la economía, siendo, por lo tanto, obligatorio que los Estados, garanticen la participación de los trabajadores en la creación de las riquezas del país, así como merecer una justa retribución por ello.

En igual sentido, la OIT señala que todos los Estados deben respetar y hacer cumplir los derechos fundamentales de carácter relativos al trabajo, cada uno reconoce en sus respectivos ordenamientos jurídicos (en la Constitución en primer orden). También refiere que hay necesidad de enfocar al Estado en la observancia de los criterios y directrices que orientan estos derechos, así como los convenios internacionales ratificados por cada Estado.

Finalmente, la OIT, sobre la protección a los trabajadores en un mundo del trabajo en formación informa que:

En los últimos tiempos el mundo laboral se ha transformado, volviendo más complejo e imprevisible, por lo cual las relaciones de trabajo se presentan en diversas modalidades informales en distintos grados. En ese sentido, la protección de los derechos de los trabajadores dentro de la relación laboral,

sigue siendo un trabajo ejercido fundamentalmente por los responsables mundiales. (OIT, informe VI, reunión 104, del 2015).

1.1.2. Ámbito Nacional

La Constitución nacional (art.22), establece el derecho de toda persona al trabajo, además reconoce, la protección al despido arbitrario (art.27), en la medida en que es una obligación del Estado garantizar el goce efectivo del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en contra de la pérdida del mismo, sin una causa justa, siendo en ese escenario, la norma fundamental, la primera en reconocer amara tales derechos del sujeto en lo relativo al ámbito laboral, y con ello, obliga al resto de las normas a regularlos y cumplirlos.

El Tribunal Constitucional (TC), sostiene que el derecho al trabajo (plasmado en el art. 22), involucra, por un lado, que el Estado implemente políticas que permitan a la población a conseguir empleo, y por el otro, que las personas no pueden ser despedidas de dicho trabajo, salvo por razones justificadas (Exp. N.º 04767).

Asimismo, el lit. b) del art. 2, del D.L. 728 (la ley de productividad y competitividad laboral), establece como principio: “Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral”; por lo expuesto, se puede concluir que dicha estabilidad, es un principio y un derecho reconocido por la legislación peruana, que implica el goce efectivo del derecho al trabajo, como derecho fundamental del hombre para su desarrollo integral y su dignidad.

Por su parte el art. 58 de la citada norma, señala que el trabajador sometido al régimen privado que ejerciera sus labores por un plazo mayor a cuatro horas diarias, no puede ser despedido sin causa justificada establecida en la ley. En ese sentido, nuestro ordenamiento jurídico vigente, reconoce el derecho al trabajo, a toda persona, sea en el régimen público o privado, y con ello el derecho a la estabilidad laboral, ya que solo puede ser despedido por causa justa determinada por ley; ello en razón a que el trabajo es el principal aporte económico de las familias, y por tanto debe gozar de protección jurídica.

1.1.3. Ámbito Local

En el Centro Comercial: "Mall Aventura"- Chiclayo, existen empresas que contratan al personal para ejercer funciones permanentes, mediante tipo de contratación civil (locadores), ello con el propósito de no generar vínculo laboral, puesto que este tipo de contrato (art.1764 del CC), no se genera vínculo laboral entre el locatario y el locador, y de esta manera evadir las responsabilidades que acarrea el ámbito jurídico laboral entre las partes, como los pagos de bonificaciones y derechos laborales establecidos en la ley.

Mediante esta practica, se vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores debido a que estos contratos de locación de servicios se realizan con renovaciones periódicas de 1 mes (tiempo insuficiente para generar certeza en un puesto de trabajo), teniendo las empresas, la potestad de renovarlo o no, situación que atenta no solo contra la estabilidad laboral, sino que pone en riesgo la subsistencia del trabajador y su familia; además de transgredir la naturaleza jurídica de los mencionados contratos, por cuanto su utilidad, no es la del ámbito laboral con prestaciones permanentes, siendo el contrato más idóneo, los contratos temporales regulados en el D.L.728.

Evidentemente, se trata de una práctica de mala fe por parte de las empresas, la misma violenta las facultades laborales amparadas por el ordenamiento jurídico nacional e internacional, entre los cuales se evidencia la estabilidad en el trabajo, así como los beneficios sociales. Recordemos que el mencionado contrato, y por lo tanto no correspondería concederé ningún beneficio social, pero en la práctica, si se trata de una contratación laboral porque el trabajador está sujetos a un horario y hay subordinación respecto al empleador.

Por ello resulta fundamental realizar una investigación sobre la desnaturalización del contrato civil de locación, evidenciada en el Mall Aventura-Chiclayo que afecta el derecho de tener un trabajo estable, y en consecuencia, pone en riesgo la seguridad económica de ellos y de sus familias a fin de contribuir con el análisis de los principales aspectos de esta problemática y puedan ser tomados por las autoridades competentes como SUNAFIL, para que se implementen las acciones correspondientes.

1.2. Formulación del problema

¿Se afecta a la estabilidad laboral del personal del Mall Aventura Chiclayo debido a contratación por locación de servicios?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar si se afecta el Derecho a la Estabilidad Laboral, mediante el uso de los contratos de Locación de Servicios, en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022

1.3.2. Específicos

- a) Analizar la importancia del Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores en el Perú
- b) Interpretar la regulación normativa del contrato de Locación de Servicios en el Perú.
- c) Verificar la afectación de la Estabilidad laboral mediante el uso de contratos de locación de servicios en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022, según la ley, doctrina y jurisprudencia.

1.4. Teorías relacionadas al tema

1.4.1. El Derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993

El derecho al trabajo es un derecho social muy importante para el ser humano, en la medida en que este derecho implica contar con una fuente de ingresos que sirve para la subsistencia de las familias en la sociedad, lo cual forma parte a su vez, de la dignidad humana que ampara el Estado (art.1 de la Constitución).

Toyama (2015), señala que:

La Constitución, sigue la línea de los países que se conciben como Estado Social de Derecho, en este sentido el art. 43, señala que el Perú, es un a “República Democrática, Social, Independiente y Soberana”; con lo cual reconoce una serie de derechos de segunda generación donde se encuentra el derecho al trabajo, atribuyéndole al Estado el rol de protector y garantista de este derecho. (p.13)

En este sentido el Derecho al trabajo se encuentra reconocido en el Constitución peruana vigente, de la siguiente manera:

- a) Reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, en la medida en que señala que las personas tienen el derecho de trabajar, pero también, a la obligación de hacerlo, mientras que, al Estado, le corresponde la tarea de promover el empleo (art. 22)
- b) Reconoce que el trabajador tiene derecho a una remuneración justa y equitativa, que procure el bienestar de él y su familia, es por ello que, se establece que los beneficios sociales se encuentran por encima de otra circunstancia u obligación económica que tuviere el empleador, y finalmente que el sueldo mínimo es regulado por el Estado (art.24)
- c) Regula la jornada laboral del trabajador (8 hrs. al día, y un total de 48 horas como máximo en el plazo de una semana), y el derecho a descansar que les asiste a los trabajadores. (art.25).
- d) Reconoce los siguientes principios laborales (art. 26):
 - Principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 - Principio del Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 - Principio que beneficia al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de alguna norma
- e) Protege al trabajador contra el despido arbitrario, señalando que el derecho al trabajo es una prioridad para el Estado, que el Estado promueve el desarrollo social y económico, y finalmente, no es posible, bajo ninguna circunstancia la afectación de los derechos laborales de la persona por algún tipo de régimen, y mucho menos, la violación de su dignidad. (art.27).
- f) Reconoce el derecho a la participación sindical (art. 28).

1.4.2. El Derecho Laboral

1.4.2.1. Definición

El Derecho Laboral, según lo refiere la doctrina, tiene su fundamento en la creación de normas destinadas a regulación de dispositivos jurídicos que puedan asegurar las garantías de los derechos de los trabajadores, así como del cumplimiento de los principios establecidos en la Constitución, en cumplimiento de la obligación del Estado del estado de protección del trabajador (art. 26 de la Constitución).

García (2016), refiere que:

Todo lo concerniente a los vínculos laborales, es tratado por parte del Derecho Laboral y, además, se encarga de dotar de atribuciones a las partes de la relación laboral, donde el empleador tiene la potestad de dirección de su empresa y producción en base a sus intereses, pero con límites en las normas imperativas estatales. (p.7)

1.4.2.2. Principios

Dentro de los principios laborales desarrollados por la doctrina, siguiendo a Castillo et al. (2015), se mencionan los siguientes:

- a. P. In dubio pro operario.-** Hace referencia a los casos donde se evidencie la existencia de una norma que regule determinadas situaciones, se debe aplicar la interpretación más favorable para el trabajador. (p.16)
- b. P. La norma más favorable al trabajador. –** Que se manifiesta ante la existencia de varias normas que regulen un hecho, se debe optar por la aplicación de aquella que favorezca más al trabajador. (p.17)
- c. P. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. -** Donde se entiende que, un trabajador no puede renunciar a los derechos que la ley le confiere, por tanto, estos derechos deben cumplirse de manera obligatoria por parte del empleador, bajo responsabilidad. (p.17)
- d. P. Condición más beneficiosa. –** Que se materializa ante situaciones o hechos que no estén normados, se debe interpretar aquellos que coloquen en una posición beneficiosa al trabajador. (p.18)

- e. **Principio de igualdad ante la ley.**- Según este principio, el trabajador tiene derecho a tener las mismas condiciones para acceder a un trabajo, a ser tratado por igual, y a tener iguales oportunidades para acceder a un trabajo). (p.18-19)
- f. **Principio de primacía de la realidad.**- Según este principio, se debe tomar en cuenta la realidad de la situación de hecho del trabajador, antes que las cuestiones formales contractuales. (p.19)
- g. **Principio de la autonomía colectiva.**- Según este principio, el Estado debe incentivar los acuerdos colectivos como manifestación de los trabajadores. (p.20)
- h. **Principio del cumplimiento de las normas laborales.** - Según este principio, el Estado busca el cumplimiento de las disposiciones legales laborales, mediante la tributación, formalización, etc. (p.20)

1.4.3. La estabilidad laboral

La estabilidad laboral según la doctrina, consiste en un derecho y una garantía del trabajo, en la medida en que permite que el trabajador tenga certeza en cuanto a un puesto de trabajo, que se constituye en fuente de ingresos para él y su familia.

Marín (2015), refiere que la estabilidad laboral, consiste en una facultad básica que les asiste a las personas, y que, le garantiza su permanencia en el empleo. En un sentido más amplio, señala la estabilidad, constituye uno de los elementos del trabajo, junto con la prestación de servicios, remuneración y prestación de servicios, debido a que corresponde a un elemento que determina la situación laboral de un sujeto en una entidad pública o privada. (p.12-13)

1.4.4. El contrato laboral

1.4.4.1. Definición

García (2016), refiere en relación al contrato de trabajo, que:

Es la institución más importante del Derecho Laboral, debido a que configura las atribuciones y cargas asignadas a las partes. Constituye, según el autor, el acuerdo de voluntades entre el las partes principales de toda relación aboral (empleador y empleado), fijan los elementos de la relación laboral (ejecución

de actividades laborales a cargo del trabajador, y el pago de una remuneración por parte del empleador). (p.7)

1.4.4.2. Elementos de la relación laboral

Dentro de los elementos esenciales de la relación laboral desarrollados por la doctrina, siguiendo a Castillo et al. (2015), se mencionan los siguientes:

A. Prestación personal del servicio

Según los autores, este elemento hace referencia a que la prestación del servicio por parte del trabajador en beneficio del empleador, debe realizarse de manera personal y directa. Sin embargo, mencionan que no está prohibida la colaboración de personas en el cumplimiento de la obligación del trabajador (como familiares o ayudantes), siempre y cuando estos no sean contratados a su vez por el trabajador, ya que en este caso si se estaría desvirtuando el citado elemento. (p.10)

B. Subordinación

Según los autores, este elemento hace referencia a que el trabajador en la relación laboral, se encuentra bajo la dirección del empleador, en la medida en que éste último, ejerce actos de supervisión, fiscalización e impone sanciones, en razón a que se le atribuye el poder jurídico de dirección de su producción o empresa, pero respetando los derechos y garantías laborales que las leyes establecen. (p.10)

C. Remuneración

Según los autores, este elemento hace referencia a que los servicios que el trabajador presta a favor del empleador, deben recibir una determinada contraprestación, ya sea en dinero o en especie, según la disponibilidad de trabajador, con esta remuneración, se hace efectivo el derecho de que el trabajador deba recibir algo a cambio por la prestación realizada; sin embargo señalan los autores, hay que considerar que existen supuestos en los cuales la ley establece que el trabajador deba recibir una contraprestación sin tener que realizar un servicio, tal es el caso de las vacaciones o licencias con goce de haber. (p.10)

1.4.4.3. Tipos de contratos laborales

Según Jiménez, Infante y Ugarte (2020), estos son los tipos de contratos laborales que regula nuestro sistema normativo:

- C. Temporales
- C. Accidentales
- C. De obra o servicio (p.3)

1.4.4.4. Contratos laborales de naturaleza temporal

Según las normas vigentes, los contratos temporales, puede celebrarse en función a los siguientes escenarios:

1) Por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

Según establece el art. 57 del D.S.003-97-TR, del D.L. N.º 728, este contrato se origina, por el inicio de una nueva actividad empresarial, el cual tiene una duración máxima de 3 años.

2) Por necesidades del Mercado

Según establece el art. 58 del D.S.003-97-TR, del D.L. N.º 728, este contrato se celebra ante la existencia de incremento de necesidades del mercado en razón a eventos coyunturales.

3) Por reconversión empresarial

Según establece el art. 59 del D.S.003-97-TR, del D.L. N.º 728, este contrato se celebra ante la existencia de un reemplazo, cambio o prolongación de actividades desarrolladas en la empresa.

1.4.4.5. Contrato laboral a plazo indeterminado

Con respecto a este tipo de contratos, el decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997) menciona en su artículo 4 que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, indicando además que este tipo de contrato se puede celebrar de manera verbal o escrita.

Es decir que no solo la ley reconoce la presunción del contrato de trabajo, sino que, además, reconoce la presunción de indeterminación con respecto al contrato laboral.

Es así, que para laborar bajo el régimen de un contrato indeterminado se puede realizar mediante dos vías, las cuales están previstas en el artículo 4 del decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual dispone que las partes, libremente pueden expresar su intención de celebrar un contrato a plazo indeterminado, o el segundo supuesto es que los contratos laborales se celebren sin pactar una cláusula temporal, por lo cual se presume que el referido contrato laboral es de naturaleza indefinida.

El Tribunal Constitucional del Perú (2012) define a los contratos laborales a plazo indeterminados como toda prestación de índole laboral de servicios, presumiéndose la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el cual se celebra de forma verbal o escrita.

Cornejo (2020) menciona en relación al contrato de plazo indeterminado, lo siguiente:

Se trata de un contrato en el que se puede identificar una fecha de inicio de las actividades laborales, pero que no así la fecha de culminación de las mismas, es decir que se caracteriza por una duración que va a depender de la misma relación labora y de la conducta del trabajador, por tanto, mientras que el empleador requiera de los servicios del trabajador y este no incurra en ninguna de las causales de despido que regula la norma, ésta se mantiene vigente (p. 27 - 28).

Por otro lado, el autor Ávila (2020), hace referencia en lo relativo a este contrato, que se trata de una actividad laboral en la que por defecto esta presente en toda contratación, en el sentido que cuando una persona firma un contrato laboral, si éste no contempla modalidad alguna (por ejemplo, por incremento de actividades, por campaña, etc.), se debe entender, que dicha contratación se realiza en función a un contrato indeterminado (p. 3).

Sobre ello, Ferro (2019) refiere lo siguiente:

La condición de indeterminado, tiene preferencia antes que las demás formas de contratar, por cuanto permite asegurar prima facie, la estabilidad del sujeto respecto del trabajo para el cual es contratado. Es decir que, la contratación de un trabajador, debe ser presentemente por plazo indeterminado, para de esta manera contribuir con la estabilidad de esta persona en el trabajo, dependiendo la necesidad que tenga el empleador. Es cierto que existe una serie de contrataciones diferentes al contrato a plazo indeterminado, pero, es preferente que dicha contratación se efectúe con esta última modalidad en beneficio del trabajador, siempre que así lo ameriten las circunstancias empresariales o económicas del empleador (p. 23).

Asimismo, con respecto a los contratos laborales, existe una relación de desigualdad entre el trabajador y empleador, por lo que Toyama (2015) enuncia lo siguiente:

La normatividad laboral, debe proteger en primer lugar el trabajo pactado en términos de plazo indefinido, debido a que otorga al trabajador un mayor grado de seguridad en el empleo; pero, en contraparte, el empleador preferirá la contratación temporal debido a que origina menos costos y facilita la ruptura del contrato (p.75)

1.4.4.5.1. Duración

Respecto al plazo en este tipo de contratación, el autor Ferro (2019), manifiesta lo siguiente:

Que el plazo o duración de la relación laboral en este tipo de contrato, depende directamente o en mayor medida, en la necesidad que tenga el empleador de contar con los servicios del trabajador. Es decir, que se trata de una situación en la que la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, va a depender de lo que en concreto requiera el empleador para los fines de sus actividades comerciales. Asimismo, otro de los factores que influye en este tipo de contratos, según lo menciona el autor, es el denominado principio de continuación de la relación laboral, en la que, el vínculo se prolonga si se mantiene la necesidad de la ejecución del trabajo para el cual se contrató al

personal y, por lo tanto, no se limita al solo cumplimiento de una determinada tarea (p. 23).

El Tribunal Constitucional del Perú (2002) indica que, en el sistema nacional, para la creación de vínculos laborales (contratos), se debe tener en cuenta un principio llamado de “causalidad”, entendido en esta materia de Derecho, como aquel por el cual, los trabajadores deben permanecer en sus puestos de trabajo, en tanto que subsista el motivo por el cual fueron contratados. En tal sentido, se debe conceder preferencia a la contratación a plazo indeterminado antes que los demás tipos de contratos.

1.4.5. El contrato civil

1.4.5.1. Definición

El contrato civil, consiste en el pacto de voluntades tendientes a injerir en un contexto patrimonial determinado (art. 1351 CC), que se orienta a regular relaciones jurídicas que no generan un vínculo de subordinación como los contratos laborales.

1.4.5.2. Elementos

Los elementos del contrato en el ámbito civil, son los mismos que los elementos del acto jurídico establecidos en el artículo 140 del CC:

- a) Plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la ley
- b) Objeto física y jurídicamente posible.
- c) Fin lícito
- d) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad

1.4.5.3. El contrato de locación de servicios

1.4.5.3.1. Definición y antecedentes

El contrato de Locación de Servicios, es un contrato de naturaleza civil, que consiste según el artículo 1764, en el contrato por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado a prestarle servicios al comitente, durante un determinado tiempo para que labore, a cambio de una retribución económica.

Este contrato, tiene sus antecedentes históricos según Arrascue (2021), en lo que se le conoció como “*locatio conductio operarum*”, que guarda relación con el

arriendo de servicios, concepto que sería modificado posteriormente, y en vez de él, se pase a denominar, como *“locatio conductuio operis”*, término con el que se alude a el arrendamiento de obra, donde se materializaba el trabajo bajo condiciones justas y dignas, entre las partes intervinientes, ya que se trataba de un trabajo por cuenta ajena donde importaba la realización de la obra y el pago de la contraprestación (p. 17).

En igual sentido, Tananta y Arrascue (2021) informan lo siguiente respecto de esta época:

Que, respecto a la locación de servicios, se identifica que, en esta época, dicha figura sirvió para el surgimiento de la denominada relación feudal (siervo-propietario). En dicha relación el siervo representaba un sujeto fundamental para el desarrollo económico del propietario, en tanto éste laboraba la tierra y por ello se le reconocían determinados derechos. Posterior a ello, según informa el autor, las relaciones laborales se fueron modificando y se establecieron otras condiciones de trabajo, entre las cuales están los sueldos mínimos, así como el exceso en las jornadas laborales y la inseguridad y salud en el trabajo. Todo ello se extinguió cuando aparecieron progresivamente las regulaciones de los derechos laborales, y posteriormente lograr una estructura normativa que ampare los derechos de los trabajadores, pero ya no sustentada en una relación civil, sino en un área del derecho autónoma como los es el Derecho Laboral (p. 17 - 18).

Por su parte el TC, ha analizado las características que pudieran evidenciarse en cuanto a la diferencia entre el contrato de locación de servicios y el laboral:

Principalmente, la diferencia se encuentra en lo relativo a la subordinación, pues mientras que en el contrato laboral existe tal condición, en este tipo de contratos, no se cumple el elemento referido a la subordinación. Esta subordinación acarrea consecuentemente la posibilidad de que el empleador sancione al trabajador, mientras que, en dicho contrato, ello no se da, en tanto que el locador y el comitente, son personas totalmente independientes y ninguna está subordinada a la otra, solo se debe cumplir con la ejecución de la actividad y la contraprestación, en el modo y forma pactado en el contrato (Exp. N.º 01846-2005-PNTC-Fund.7)

1.4.5.3.2. Objeto del contrato

La contratación bajo la modalidad de locación de servicios, de acuerdo con el art. 1765 C.C, permite que se presten servicios intelectuales o materiales. Asimismo, Yadón (2019), manifiesta que:

En cuanto al contrato de locación de servicios, se debe tener en cuenta que surge a partir de la necesidad del comitente de realizar una contratación a otra persona para que le preste determinados servicios (generalmente profesionales), en las actividades de su interés o en donde se desarrolle su empresa. En ese sentido, el comitente, contrata a un locador para tal fin, pero la relación de ambos no se encuentra enmarcada dentro del ámbito laboral, sino que se trata de un contrato en el cual ambos quedan obligados a realizar una obligación de hacer, el comitente deberá cumplir con el pago de los honorarios profesionales del locador, mientras que este último deberá realizar los servicios a los cuales se obliga mediante el contrato (p. 111).

1.4.5.3.3. Carácter personal del servicio

En cuanto a la ejecución de este contrato, el art.1766. C.C, precisa que dicha prestación de servicios es netamente personal, pero que el locador puede utilizar apoyos (asistentes) para la realización del mismo, siendo el responsable únicamente el locador. Respecto a ello, Toyama (2015), refiere que en fase de ejecución contractual se distinguen características marcadas que sirven para diferenciar a este tipo de contrato del laboral, por cuanto se tiene que en el primero, no existen horarios establecidos para la realización del trabajo, ni sujeto a las reglas de la empresa, ordenes o sanciones por parte del comitente, sino que, lo que interesa es que se cumpla con la prestación del servicio al cual se obliga el locador (p. 69)

1.4.5.3.4. Plazo máximo de la locación de servicios

Finalmente, la locación—de acuerdo a lo estipulado en el art.1768 del CC— se establece que puede tener una duración de hasta 6 años en lo relativo a contratación de servicios profesionales y 3 para otro tipo de servicios.

II. MATERIAL Y METODO

2.1.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

1. Tipo de estudio

a) Enfoque cualitativo

La presente investigación es de enfoque cualitativo, pues se trata de un análisis de la afectación a la estabilidad laboral (bajo contrato de personal como locadores), en el Mall Aventura- Chiclayo.

El enfoque cualitativo, como se sabe, es de utilización en los trabajos académicos donde no concurren los análisis numéricos, pues sus significados se extraen de los datos, en tanto que se hace un estudio y análisis minucioso del tema, generando espacios de discusión y ampliando los panoramas respecto del tema, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); ello por cuanto este trabajo investigativo tuvo como finalidad estudiar, analizar, comprender e interpretar la afectación a la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios en el Mall Aventura- Chiclayo.

b) Tipo de investigación básica

La investigación es básica, por cuanto pretende llegar a resultados, mediante construcciones del derecho, donde es importante la revisión de teorías, principios, doctrinas, ya que otorga fundamentos del conocimiento del deber ser (Rodríguez, 2014), para lo cual el investigador recurrió al estudio y análisis la afectación a la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios en el Mall Aventura- Chiclayo.

En este sentido, el estudio gira en torno a una determinada realidad fija, sobre la cual el autor desarrolla el estudio, por lo tanto, no hay operación de variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), y se busca elaborar un aporte como propuesta de solución al fenómeno ene estudio, en el sentido de determinar si se afecta el Derecho a la Estabilidad Laboral, mediante la contratación de personal, bajo las condiciones de locadores en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022.

c) No experimental

Según Hernández (2018), en un diseño de investigación donde no existe manipulación de variable alguna (p. 174), en la misma que se podrá analizar la afectación a la estabilidad laboral mediante la referida forma de contratación, en el Mall Aventura- Chiclayo. En el estudio que se desarrolla mediante esta investigación, se analizó el fenómeno de la afectación a la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios en el Mall Aventura- Chiclayo.

2. Diseño de investigación

La presente investigación **tiene un diseño el estudio de caso**, el cual consiste Según Ortiz (2003), en aportar en la comprensión de un tema específico, sobre el cual se evidencian cuestionamientos o para refinar una teoría. El caso a analizar puede ser seleccionado o típico de otros casos. La elección del caso se realiza con la finalidad de contribuir en la comprensión del fenómeno que interesa al investigador (p.61).

Ñaupas et al. (2014), señalan que el estudio del caso es una modalidad de búsqueda empírica que se adecua para estudiar problemas prácticos o situaciones específicas (p.365). El presente estudio, abordó el fenómeno de la eficacia de la afectación a la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios en el Mall Aventura- Chiclayo.

2.2. Escenario de estudio

El escenario de estudio según la doctrina, constituye el campo en la cual el investigador desarrolla el tema que aborda en su investigación. Este escenario está compuesto por los sujetos y otros elementos básicos que forman parte del estudio, como las acciones a realizar, los objetivos entre otros.

En la presente investigación el estudio se desarrolló dentro del campo del Derecho Laboral, por cuanto se analiza la afectación a la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios en el Mall Aventura- Chiclayo.

Los sujetos que intervienen fueron los profesionales entrevistados quienes darán sus apreciaciones respecto de la problemática planeada en su condición de conocedores de la materia para reforzar o contradecir la postura del investigador y comprender mejor el fenómeno estudiado.

Para lograr una mejor comprensión del fenómeno que se estudió, el autor se apoya del análisis documental y de teorías, así como de antecedentes de estudios relacionados al tema que se aborda en la investigación.

2.3. Caracterización de los sujetos

En el presente estudio, se analizó las interpretaciones legales y doctrinales de dos abogados expertos en el área del Derecho Laboral y Derecho Civil:

Especialistas	Cantidad
Abg. Especialista en Derecho Laboral	1
Abg. Especialista en Derecho Civil	1

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1. Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de datos:

- **Entrevista.** - Se empleó una entrevista a dos abogados expertos en el área del Derecho Laboral y Derecho Civil, a fin de que se evidencie sus apreciaciones respecto de la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios en el Mall Aventura- Chiclayo. En esta entrevista se aplicaron diez (10) preguntas abiertas, para que el entrevistado pueda responder con espontaneidad y conforme a sus conocimientos y experiencia en la materia, lo que contribuyó con el esclarecimiento de muchos aspectos de nuestra investigación.

2. Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como instrumento la guía de entrevista, la cual está constituida por 10 preguntas, dos abogados expertos en el área del Derecho Laboral y Derecho Civil:

a) Guía de entrevista

Se le considera al conjunto de interrogantes, las cuales estarán dirigidas y elaboradas con el propósito de recopilar los pensamientos de los expertos

frente a analizar la figura jurídica de la afectación de la estabilidad laboral mediante el contrato civil de locación. Cabe resaltar que en la investigación se aplicó la escala de Likert (Hernández, 2018. p. 180). Este instrumento fue aplicado a 2 informantes abogados expertos en derecho laboral y derecho civil.

b) Análisis documental

En la presente investigación se utilizó el análisis de documentos de tipo Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral peruano.

2.5. Procedimientos para la recolección de datos

En lo que respecta al procedimiento que se siguió para la recolección de los datos para el desarrollo de la investigación, se detallan los pasos que se tuvieron en cuenta para que se lleve a cabo de la mejor manera:

Primero. – Inicialmente se procedió a recolectar, clasificar y ordenar la información que el investigador obtuvo. De esta manera se pudo proceder con el procesamiento de la misma, y poder plasmarla de forma organizada en el texto de la investigación.

Segundo. - Posterior a ello, se realizó el respectivo procesamiento cualitativo de la información recolectada, a través de un organizador para analizar la información recabada, en el cual se hizo un desarrollo de las respuestas obtenidas en la aplicación de las entrevistas.

Tercero. – Luego, se procedió con el análisis integrado de esta información y de las fuentes textuales que se consignaron en la investigación, a efectos de llegar a determinar las conclusiones, recomendación y el aporte práctico.

Cuarto. – Asimismo, con el análisis realizado, y el procesamiento de la información, se procedieron a establecer las conclusiones a las cuales se arribó con lo estudiado y las recomendaciones para mejorar la situación problemática abordada.

Quinta. – Finalmente, se procedió con la elaboración del aporte práctico de la investigación, donde se consideró pertinente graficar un plan de trabajo con el que se aporte a la problemática abordada. Concretamente, consiste en un plan de intervención del gobierno regional y local, en la fiscalización laboral al

centro comercial Mall Aventura Chiclayo, con el fin de garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

2.6. Procedimiento de análisis de datos

En la presente investigación el procedimiento de análisis de datos consiste en el procesamiento de los datos documentales obtenidos del análisis de la doctrina, legislación y jurisprudencia.

Respecto al procesamiento de datos de las entrevistas, éstas fueron procesadas mediante un cuadro de análisis en donde se consignan las respuestas brindadas por los profesionales expertos, así como el análisis respectivo con los antecedentes, doctrina y jurisprudencia.

2.7. Criterios éticos

El presente estudio, se rige por los siguientes criterios o parámetros de tipo ético:

- **Respeto por las personas:**

Este principio tiene principal relevancia en toda investigación por cuanto se trata de que se debe tener en consideración observar los principios, derechos y buenas practicas de la investigación científica.

En el desarrollo del presente estudio, se tuvo muy en cuenta el respeto por la libertad y por sus derechos de expresión de los participantes.

- **Consentimiento informado:**

Este principio se trata de la obligación que el investigador tiene en relación a informar a los sujetos de los fines de la investigación. En el presente estudio, lo entrevistados, dieron su consentimiento para realizar las entrevistas que fueron útiles a la investigación.

- **Voluntariedad:**

Dentro de los criterios éticos de toda investigación, se debe considerar de forma obligatoria, la voluntad de participación de los sujetos intervinientes. Se trata de un principio que evidencia la ética del investigador para aportar resultados espontáneos y verdaderos, ajustados a la realidad concreta de la

investigación que aborda. Se refiere a la participación voluntaria por parte de los expertos y especialistas frente a una investigación

- **Beneficio:**

Nuestro estudio, busca contribuir con la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores locales, por cuanto se estudia la afectación de la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios al personal del Mall Aventura- Chiclayo, año 2022.

La propuesta que se plantea, es la inspección laboral por parte de SUNAFIL, a las empresas del Mall Aventura Chiclayo, con la finalidad de identificar y sancionar el uso de contratos de locación de servicios para fines distintos a su naturaleza.

- **Justicia**

Finalmente, realizamos el abordaje de este tema, con la finalidad de contribuir con el análisis de la afectación de la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios al personal del Mall Aventura- Chiclayo, año 2022.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

PREGUNTAS	ENTREVISTADOS
<p>1. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los principios laborales y cuál es su importancia?</p>	<p>Los entrevistados consideran que la importancia del derecho laboral radica en que establece un orden dentro del entorno profesional. Así, cada uno de los involucrados sabe cuáles son sus derechos y obligaciones y qué deberá hacer para mantener un entorno ordenado. De esta manera, el derecho laboral describe las regulaciones que darán la dirección necesaria para resolver los conflictos en los espacios de trabajo.</p> <p>Asimismo, señalan que los principios del derecho del trabajo serán aquellas directrices que informan el ordenamiento de un país, la manera en que deben observarse las normas, la aplicación de estas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previsto. Aparecen para equiparar al trabajador en relación con el empleador</p>
<p>2. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los derechos laborales y cuál es su importancia?</p>	<p>Los entrevistados consideran que el derecho laboral se ocupa de establecer y organizar las normas que regulan las relaciones laborales. Así, protege al empleado y al empleador para que trabajen en un entorno ameno que evite los conflictos. Asimismo, señalan que el derecho laboral es importante porque regula el comportamiento dentro de un espacio profesional y asegura la justicia si se produce cualquier incidente, puesto que la importancia del derecho laboral radica en que establece un orden dentro del entorno profesional. Así, cada uno de los involucrados sabe cuáles son sus derechos y obligaciones y qué deberá hacer para mantener un entorno ordenada El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y la empleadora ; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada labora</p>
<p>3. ¿Qué se debe entender por estabilidad laboral y cuál es la importancia para un trabajador?</p>	<p>Los entrevistados señalan que la estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.</p> <p>Asimismo, señalan que la estabilidad laboral es vista por muchas personas como algo que no tuviera mucho valor dentro de las contrataciones laborales Si es cierto que los contratos temporales pueden aportar una flexibilidad muy necesaria en muchas situaciones, sí es cierto que existen circunstancias en las que los despidos son irremediables, pero no es menos cierto que el contrato fijo y la estabilidad laboral aportan grandes beneficios.</p>
<p>4. ¿Es necesario que se tutelen los derechos laborales como el de la</p>	<p>Los entrevistado consideran que el fundamento de la estabilidad laboral en un país, busca proteger que los trabajadores laboren más en trabajos permanentes que temporales, más indefinidos que los de plazo fijo, y además</p>

<p>estabilidad laboral del trabajador?</p>	<p>durante su vida laboral tenga permanencia, ello conlleva estabilidad familiar, social, económica. Asimismo, señalan que la causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.</p>
<p>5. ¿Considera que el derecho a la estabilidad laboral se ve afectado ante la celebración de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, antes que un contrato laboral?</p>	<p>Los entrevistados consideran que sí se genera confusión y que, el contrato de locación de servicios es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios, Ya que algunos trabajadores al firmar su contrato de trabajo y confunden y eso hace que se genere mal interpretación de la celebración del contrato. No existe vinculación laboral, sin embargo, debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato.</p>
<p>6. ¿Cuál sería el contrato temporal adecuado para una relación laboral temporal?</p>	<p>Los entrevistados señalan que los principales tipos de contrato temporal son el de interinidad, el de obra o servicio, el eventual por circunstancias de la producción, el de formación y el de prácticas. Es necesario que figure con mucha precisión, la causa que justifica la celebración del mismo, para no incurrir en fraude de ley. Asimismo, sostienen que si bien es cierto existen varios tipos de contrato temporal podría ser el de prestación de servicios Los contratos temporales son contratos laborales que se establecen para la prestación de servicios durante un tiempo determinado. Su objetivo es incorporar un trabajador a una empresa para satisfacer unas demandas laborales concretas y cuando existe una causa justificada para ello (un proyecto que requiere más personal, una época de mayor producción, etc.).</p>
<p>7. ¿De qué manera beneficia al trabajador ser contratado mediante un contrato de naturaleza laboral antes que uno de locación de servicios?</p>	<p>Los entrevistados consideran que, a diferencia de los contratos laborales, los de locación de servicios se caracterizan porque son contratos que se realizan para trabajadores independientes; es decir que no están subordinados a la empresa que los ha contratado. Además, los contratos de locación de servicios no se rigen por la legislación laboral peruana, sino por el código civil. Asimismo, consideran que en tanto que el contrato de locación de servicios es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. No existe vinculación laboral, sin embargo, se debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato.</p>
<p>8. ¿Según su experiencia y conocimientos, cuál cree que sería el motivo por el cual los trabajadores aceptan este tipo de</p>	<p>Los entrevistados consideran que los trabajadores aceptan este tipo de trabajo por necesidad económica, pero que este contrato afecta sus derechos laborales, debido a que no es un contrato regido por la ley laboral, sino civil, el único derecho del locador es el pago de sus servicios. Es decir, a diferencia de los</p>

contratos de locación de servicios con renovaciones tan cortas, que no le generan certeza de mantenerse en el puesto de trabajo?	trabajadores dependientes, no tienen beneficios adicionales como vacaciones pagadas, CTS.
9. ¿Considera necesaria la intervención de SUNAFIL en los casos de afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante la aplicación de contratos civiles como el de locación de servicios?	Los entrevistados consideran que si es necesaria la intervención de SUNAFIL en los casos de afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante la aplicación de contratos civiles como el de locación de servicios ya que a través de su intervención no se generaría tanta confusión dentro de los trabajadores y así se pueda ver afectada.
10. Explique ¿Cuál es el proceso de denuncia ante la afectación de derechos laborales?	Los entrevistados consideran que, ante la afectación de derechos laborales, el trabajador debe denunciar ante su empleador, en caso no sea atendido su pedido, denunciar ante la SUNAFIL, y cuando una resolución es contraria a sus intereses puede recurrir ante el Poder Judicial.

3.2. Discusión

Respecto de la primera pregunta
<p><i>Dentro de los principios laborales desarrollados por la doctrina, siguiendo a Castillo et al. (2015), se mencionan los siguientes: 1. Principio de In dubio pro operario. - Según este principio, ante la existencia de una norma que regule determinadas situaciones, se debe aplicar la interpretación más favorable para el trabajador. 2. Principio de la norma más favorable al trabajador. - Según este principio, ante la existencia de varias normas que regulen un hecho, se debe optar por la aplicación de aquella que favorezca más al trabajador. 3. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. - Según este principio, un trabajador no puede renunciar a los derechos que la ley le confiere, por tanto, estos derechos deben cumplirse de manera obligatoria por parte del empleador, bajo responsabilidad. 4. Principio de la condición más beneficiosa. - Según este principio, ante la situación de situaciones o hechos que no estén normados, se debe interpretar aquellos que coloquen en una posición beneficiosa al trabajador. 5. Principio de igualdad ante la ley. - Según este principio, el trabajador tiene derecho a tener las mismas condiciones para acceder a un trabajo, a ser tratado por igual, y a tener iguales oportunidades para acceder a un trabajo). 6. Principio de primacía de la realidad. - Según este principio, se debe tomar en cuenta la realidad de la situación de hecho del trabajador, antes que las cuestiones formales contractuales. 7. Principio de la autonomía colectiva. - Según este principio, el Estado debe incentivar los acuerdos</i></p>

colectivos como manifestación de los trabajadores. Principio del cumplimiento de las normas laborales. - Según este principio, el Estado busca el cumplimiento de las disposiciones legales laborales, mediante la tributación, formalización, etc. (. p.20)

Respecto de la segunda pregunta

El Derecho Laboral, según lo refiere la doctrina, tiene su fundamento en la creación de normas que regulen las relaciones laborales, con la finalidad de asegurar la garantía de los derechos de los trabajadores, así como del cumplimiento de los principios establecidos en la Constitución, en cumplimiento de la obligación del Estado del estado de protección del trabajador (art. 26 de la Constitución).

García (2016), refiere que: El derecho laboral o derecho del trabajo es el área del derecho encargada de regular las relaciones laborales, además de dotar de atribuciones a las partes de la relación laboral, donde el empleador tiene un poder jurídico de dirección de su empresa y producción en base a sus intereses, pero con límites en las normas imperativas estatales. (p.7)

Respecto de la tercera pregunta

La estabilidad laboral según la doctrina, consiste en un derecho y una garantía del trabajo, en la medida en que permite que el trabajador tenga certeza en cuanto a un puesto de trabajo, que se constituye en fuente de ingresos para él y su familia.

Marín (2015), refiere que la estabilidad laboral, consiste en un derecho fundamental de los trabajadores, que le garantiza su permanencia en el empleo. En un sentido más amplio, señala la estabilidad, constituye uno de los elementos del trabajo, junto con la prestación de servicios, remuneración y prestación de servicios, debido a que corresponde a un elemento que determina la situación laboral de un sujeto en una entidad pública o privada. (p.12-13).

Respecto de la cuarta pregunta

El derecho al trabajo es un derecho social muy importante para el ser humano, en la medida en que este derecho implica la satisfacción de sus necesidades básicas de subsistencia, lo cual constituye un factor fundamental de la dignidad de la persona. Este derecho se encuentra protegido por la Constitución Política del Perú.

Toyama (2015), señala que: La Constitución Política del Perú del año 1993, sigue la línea de los países que se conciben como Estado Social de Derecho, en este sentido el artículo 43 de la constitución de 1993, señala que el Perú, es un a “República Democrática, Social, Independiente y Soberana”; con lo cual reconoce una serie de derechos de segunda generación donde se encuentra el derecho al trabajo, atribuyéndole al Estado el rol de protector y garantista de este derecho. (p.13)

La Constitución Política protege al trabajador contra el despido arbitrario, señalando que el derecho al trabajo es una prioridad para el Estado, que el Estado promueve el desarrollo social y económico, y finalmente que ninguna relación laboral puede afectar los derechos del trabajador ni afectar su dignidad. (art.27).

Respecto de la quinta pregunta

El contrato de locación de Servicios, es un contrato de naturaleza civil, que consiste según el artículo 1764, en el contrato por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado a prestarle servicios al comitente, durante un determinado tiempo o para un determinado trabajo, a cambio de una remuneración.

En relación a la historia del contrato de locación de servicios, Tananta y Arrascue (2021) manifiestan que:

Los antecedentes normativos más antiguos del derecho de trabajo que ha regulado el contrato de “locatio conductio operarum”, es decir el arrendamiento de servicios, para que posteriormente se diseñe el contrato bajo “locatio conductio operis”, arrendamiento de obra, donde las mencionadas modalidades contenían los presupuestos todos los presupuestos trabajo por cuenta ajena, la cual fue retribuida y desde una perspectiva de la libertad, así como la igualdad de las partes implicadas. (p. 17).

Respecto de la sexta pregunta

El contrato idóneo para la contratación de personal, sin que existan condiciones referidas a los contratos temporales como la necesidad del mercado, es el contrato a tiempo indeterminado, el cual según Ferro (2019) está muy vinculada a la necesidad del empleador de contar con la mano de obra, trabajadores que requiere para realizar la actividad económica que desarrolla punto, así como quiera que se presume que esta actividad tiende a prolongar se indefinidamente en el tiempo, la contratación del personal debe, en principio, ser de plazo indefinido. E

El decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997) menciona en su artículo 4 que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, indicando además que este tipo de contrato se puede celebrar de manera verbal o escrita.

Es decir que no solo la ley reconoce la presunción del contrato de trabajo, sino que, además, reconoce la presunción de indeterminación con respecto al contrato laboral.

Es así, que para laborar bajo el régimen de un contrato indeterminado se puede realizar mediante dos vías, las cuales están previstas en el artículo 4 del decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual dispone que las partes, libremente pueden expresar su intención de celebrar un contrato a plazo indeterminado, o el segundo supuesto es que los contratos laborales se celebren sin pactar una cláusula temporal, por lo cual se presume que el referido contrato laboral es de naturaleza indefinida.

Respecto de la séptima pregunta

Ferro (2019) menciona que la legislación peruana ha establecido que: La contratación de personal debe celebrarse de manera indefinida lo cual suele conceptuarse o definirse como estabilidad laboral de entrada; esto es la preferencia de la contratación a plazo indefinido sobre la contratación temporal de esta forma la contratación temporal o a plazo determinado operara solo a título de excepción y con cargo A quién medien causas justificadas De ahí que la

contratación a plazo indefinido operé de manera libre, sin formalidades, y que una vez verificada la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo Se presumirá la existencia de una contratación laboral a plazo indeterminado coman lo cual constituye el contrato de trabajo típico, inversamente, la contratación sujeta a plazo requiere acreditar la causa que lo justifique y se determina según las diversas formalidades de forma y de fondo, lo cual constituye el contrato de trabajo atípico. (p. 23)

Toyama (2015) enuncia que: El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido, debido a que otorga al trabajador un mayor grado de seguridad en el empleo; pero, en contraparte, el empleador preferirá la contratación temporal debido a que origina menos costos y facilita la ruptura de la elación laboral, permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado. (p.75).

Respecto de la octava pregunta

Carrasco (2020), señala que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, se realiza con la intención de contravenir la ley, por lo cual señalan que la inadecuada aplicación de las normas laborales en la contratación del personal conlleva a la desnaturalización del contrato de locación de servicios. (p.57-58)

Por su parte, Germany y López (2020), sostiene que el contrato de locación de servicios es un contrato es naturaleza civil, el cual no genera un vínculo de subordinación entre las partes, debido a dicha naturaleza, a diferencia de los contratos laborales que están orientados a establecer una relación de subordinación del trabajador respecto del empleador, a cambio de una contraprestación. Se debe prestar mucha atención a la labor de los locadores en la actualidad ya que es preocupante, en la medida en que, pese a que su relación contractual tiene naturaleza civil, en la realidad, realizan funciones y actividades propias de un trabajador, estando bajo subordinación del empleador y sin recibir ningún beneficio social, y pro si eso fuera poco, los contratos son renovados cada dos o tres meses, lo que constituye un fraude laboral (p.80).

Respecto de la novena pregunta

Calleja (2019), señala que se debe instalar organismos de fiscalización en la Región Lambayeque, (porque solo se cuenta con inspectores destacados, mas no con una oficina de SUNAFIL); con el objetivo de incrementar las inspecciones a los centros laborales, y no solo observar documentaciones que en muchas ocasiones no revelan la realidad de los trabajadores, y así, dar cumplimiento a las normas de inspección laboral. (p.218)

Por otro lado, Bravo (2017) reafirma que, en la práctica, existe incumplimiento de los derechos laborales en el Perú en consecuencia, no se reconocen los derechos laborales que por ley les corresponden a los trabajadores, tales como estar registrados en planilla, gratificaciones, seguro de vida, seguro de salud, Compensación por Tiempo de Servicio, protección contra el despido injustificado, etc. (p.66).

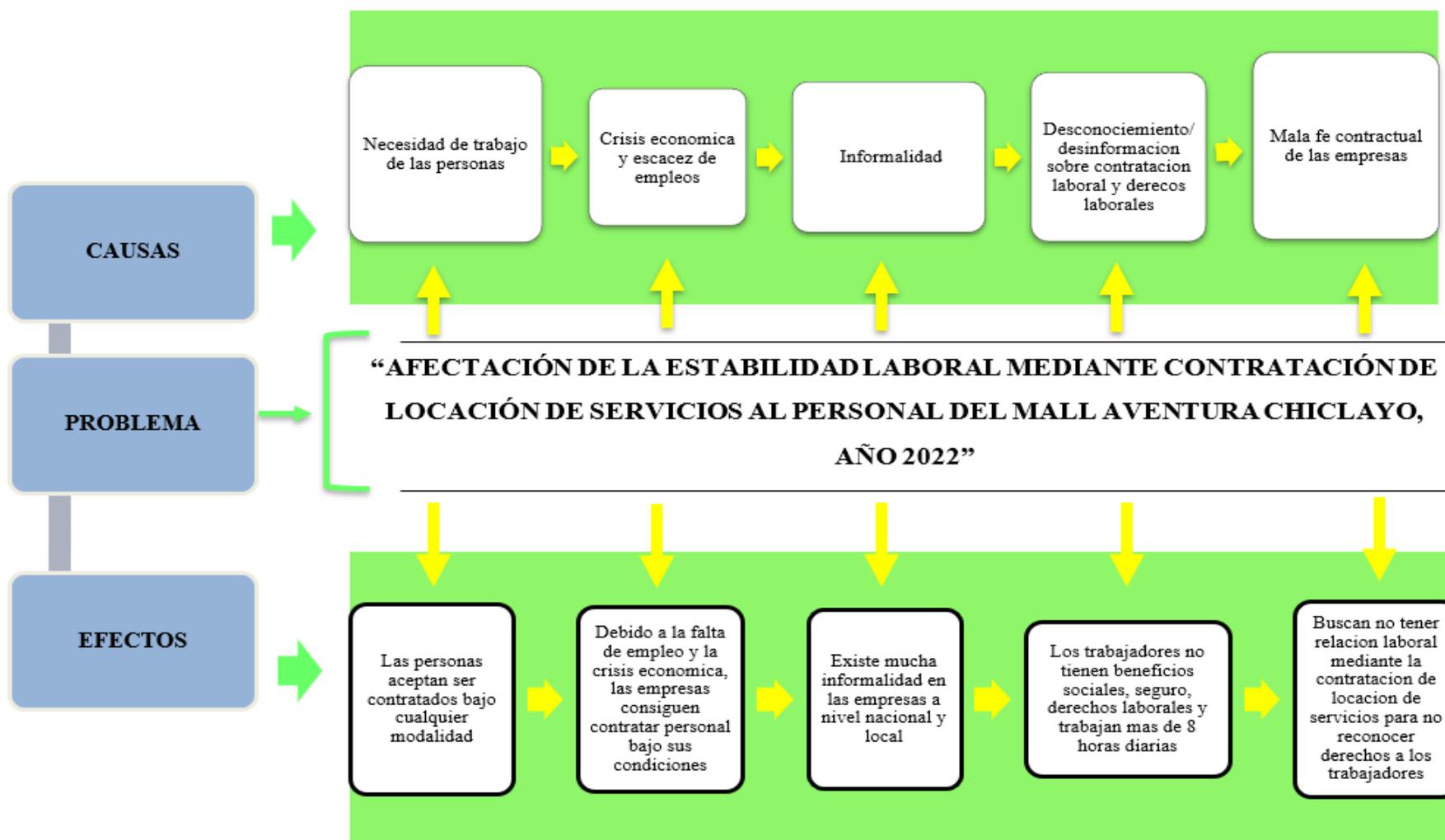
Respecto de la décima pregunta

La estabilidad laboral según la doctrina, consiste en un derecho y una garantía del trabajo, en la medida en que permite que el trabajador tenga certeza en cuanto a un puesto de trabajo, que se constituye en fuente de ingresos para él y su familia.

En consecuencia, ante la afectación de derechos laborales, el trabajador debe denunciar ante su empleador, en caso no sea atendido su pedido, denunciar ante la SUNAFIL, y cuando una resolución es contraria a sus intereses puede recurrir ante el Poder Judicial.

3.3. Aporte practico

PLAN DE INSPECCIÓN LABORAL



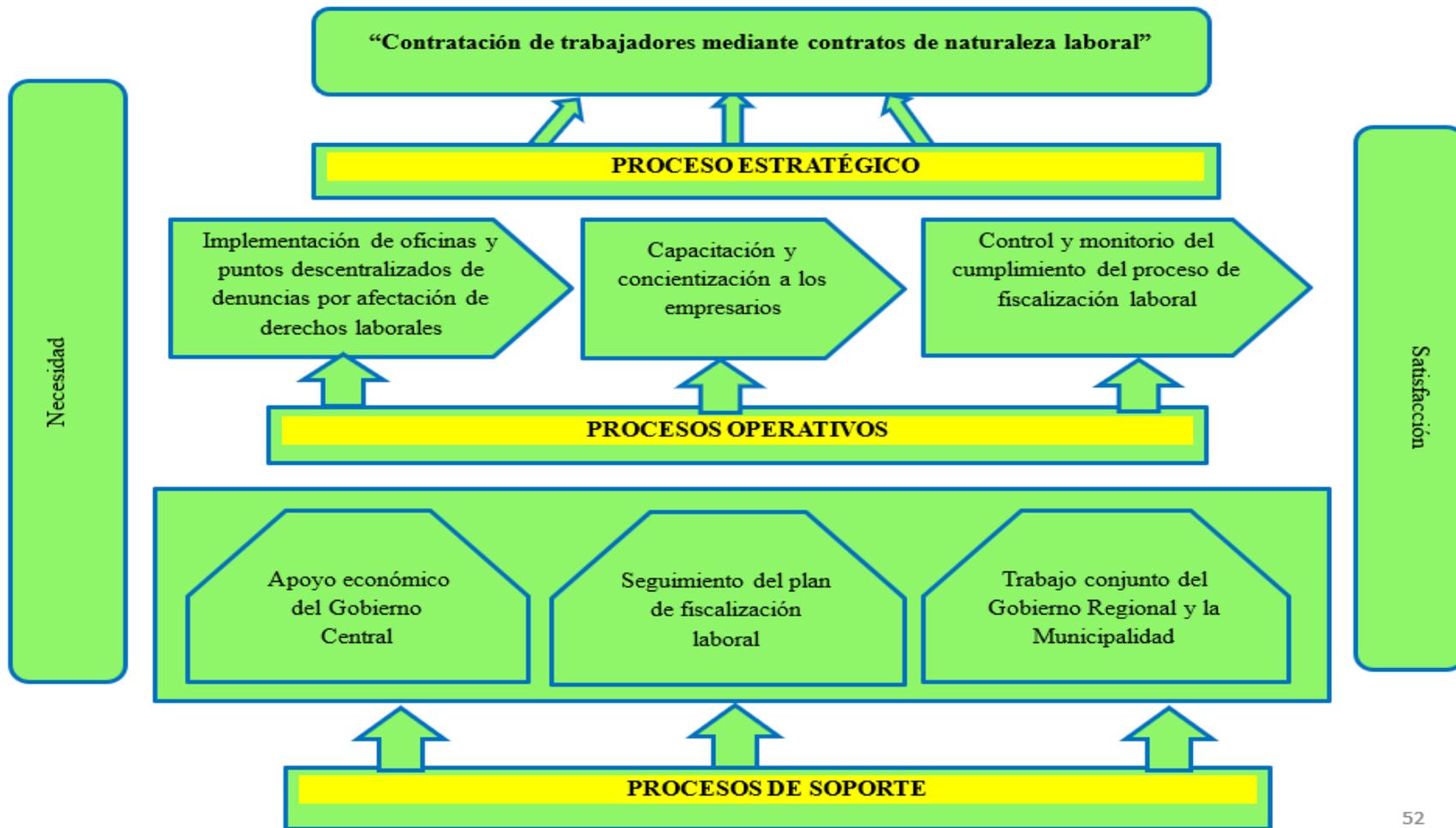
3.3. Aporte practico

PLAN DE INSPECCIÓN LABORAL



3.3. Aporte practico

PLAN DE INSPECCIÓN LABORAL



IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Se ha evidenciado que, en las empresas del Mall Aventura Chiclayo, desnaturalizan el contrato de locación de servicios, afectando la estabilidad laboral de los trabajadores y pone en riesgo la seguridad económica de ellos y de sus familias.
2. La estabilidad laboral es un derecho y un principio, el cual busca proteger al trabajador mediante la certeza de permanencia en su puesto laboral, y que únicamente el empleador pueda despedirlo cuando concurra alguna causa justificada o cuando el contrato haya concluido.
3. El contrato de locación de servicios según nuestro ordenamiento jurídica es un contrato civil que regula una relación de prestación de servicios entre dos sujetos, pero que a diferencia de los contratos laborales, no genera vínculo laboral, justamente por ser un contrato de naturaleza civil.
4. Mediante la contratación por locación de servicios a personal, las empresas del Mall Aventura –Chiclayo, afectan los derechos laborales básicos de los trabajadores y trasgreden las disposiciones constitucionales y legales respecto del principio de la estabilidad laboral.

4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a las autoridades de SUNAFIL, realizar campañas de fiscalización laboral a las empresas de los centros comerciales, a fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales vigentes.
2. Se recomienda a las autoridades municipales y regionales realizar campañas de difusión de derechos laborales a la ciudadanía a fin de no ser víctimas de prácticas abusivas por parte de las empresas

REFERENCIAS

- Araujo J (2017). *Derechos fundamentales en el trabajo rural. Eficacia del derecho laboral en Argentina y Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registrados*. p. 229. <https://bit.ly/3FLuG1q>
- Arteaga C (2021). “*La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad provincial del callao*”.p.113. <https://bit.ly/3wePDic>
- Bravo J (2017). “*los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque: 2015-2016*”. p.218. <https://bit.ly/3yH4Muf>
- Castillo et al. (2015). *Compendio de derecho laboral peruano*. Editorial. ECB.Lima.p.16. <https://bit.ly/38rFDsQ>
- Calleja V (2019), “*Enfoque constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú*”. p.66. <https://bit.ly/3NgSEUM>
- Carrasco M (2020). *Contratos de locación de servicios como fraude laboral en la gerencia sub regional de Cutervo, año 2018*.p.80. <https://bit.ly/3yDymRA>
- Cerquera S (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*.p.108. <https://bit.ly/3szHsKY>
- Costa C (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*.p.399. <https://bit.ly/37LNUaF>
- Espinal N (2018). “*el derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo*”.p.94. <https://bit.ly/3FPi8X6>
- Gálvez c (2021). *El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad de Chepén, la libertad*. p.74. <https://bit.ly/3LmSWbC>
- García (2016). *Manual de contratación laboral. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Editorial. El Buho. Gaceta Juridica. Lima. p.7. <https://bit.ly/3PpX6IZ>

- Germany K y Lopez T (2020). *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018*.p.57-58. <https://bit.ly/3Ne7A6i>
- Izaga J (2020). *Derogación del Periodo de Prueba para los Trabajadores que Acceden a un Puesto de Trabajo Mediante Concurso Público de Méritos*. p.81. <https://bit.ly/3yBjmU4>
- Jiménez, Infante y Ugarte (2020). *Contrato y Derechos Laborales- Actualizado*. Editorial. Instituto Pacifico. Lima.p.3. <https://bit.ly/3sABARZ>
- Marín F (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. p. 12-13. <https://bit.ly/3PpXeSv>
- Moreira U (2019). *Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: Una Mirada crítica desde el Derecho español como contribución al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil*.p.413 <https://bit.ly/3yCFmhi>
- Quispe I (2016). “*Análisis comparativo del derecho a la estabilidad laboral en la ley de reforma magisterial nº 29944 (Perú) con las legislaciones de argentina, chile, Colombia y México*”. p. 106. <https://bit.ly/3sEVD1t>
- Rojas J (2018). *El principio de estabilidad en el empleo docente y su influencia en el régimen jurídico de la declaración de salud incompatible: análisis sobre su alcance y aplicación como causal de desvinculación*. p.180. <https://bit.ly/3yDuVua>
- Toyama J (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Editoria. El Buho. Lima. (p.13). <https://bit.ly/3sAfSxn>
- Vizconde D (2019). *La excepción de no renovación de contrato frente a la estabilidad laboral de las madres gestantes o en periodo de lactancia*. p.130. <https://bit.ly/3NgSzAs>

ANEXOS

Anexo 1.- Resolución de aprobación de título



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0960-2023/FADHU-USS

Pimentel, 20 de octubre del 2023

VISTO

El oficio N° 0532-2023/FADHU-ED-USS de fecha 18 de octubre del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva la solicitud presentado por el estudiante **BECERRA TORRES VICTORIA LISSETH** y **BECERRA TORRES VICTORIA SUGEY** a fin de presentar la Investigación (tesis), y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

RESOLUCIÓN N° 0960-2023/FADHU-USS

Que, visto el oficio N° 0532-2023/FADHU-ED-USS de fecha 18 de octubre del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación del proyecto de Investigación (Tesis) denominado: **AFECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA CHICLAYO, AÑO 2022** a cargo de las estudiantes **BECERRA TORRES VICTORIA LISSETH** y **BECERRA TORRES VICTORIA SUGEY** quien cumple con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el proyecto de investigación (tesis) DENOMINADO: **AFECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA CHICLAYO, AÑO 2022**, presentado por las estudiantes **BECERRA TORRES VICTORIA LISSETH** y **BECERRA TORRES VICTORIA SUGEY**.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2.- Instrumento



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

GUÍA DE ENTREVISTA

**AFECTACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE
CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL
MALL AVENTURA- CHICLAYO, AÑO 2022**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que absuelva las preguntas de acuerdo a su criterio y experiencia profesional. Esta técnica de recolección de datos de entrevista de profundidad, posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito. Todo lo obtenido será utilizado para la investigación respetando su confidencialidad.

Entrevistado:

Cargo/ Profesión/ Grado académico:

Institución:

Preguntas:

1. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los principios laborales y cuál es su importancia?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los derechos laborales y cuál es su importancia?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Qué se debe entender por estabilidad laboral y cuál es la importancia para un trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Es necesario que se tutelen los derechos laborales como el de la estabilidad laboral del trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera que el derecho a la estabilidad laboral se ve afectado ante la celebración de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, antes que un contrato laboral?

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Cuál sería el contrato temporal adecuado para una relación laboral temporal?

.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿De qué manera beneficia al trabajador ser contratado mediante un contrato de naturaleza laboral antes que uno de locación de servicios?

.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Según su experiencia y conocimientos, cuál cree que sería el motivo por el cual los trabajadores aceptan este tipo de contratos de locación de servicios con renovaciones tan cortas, que no le generan certeza de mantenerse en el puesto de trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Considera necesaria la intervención de SUNAFIL en los casos de afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante la aplicación de contratos civiles como el de locación de servicios?

.....
.....
.....
.....
.....

10. Explique ¿Cuál es el proceso de denuncia ante la afectación de derechos laborales?

.....
.....
.....
.....
.....

Anexo 3.- Validación del Instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO		José Del Carmen Montalvo Fernández
2.	PROFESIÓN	Docencia
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública y Educación
	GRADO ACADÉMICO	Maestría En Gestión Pública y Doctorado En Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Aprox.(30 Años)
	CARGO	Director En La Institución Jorge Basadre Ghromán-Tucume,etc.
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>"AFECTACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA- CHICLAYO, AÑO 2022"</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	VICTORIA SUGEY BECERRA TORRES VICTORIA LISSETH BECERRA TORRES
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar si se afecta el Derecho a la Estabilidad Laboral, mediante el uso de los contratos de Locación de Servicios, en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Analizar la importancia del Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores en el Perú. 2. Interpretar la regulación normativa del contrato de Locación de Servicios en el Perú.

	<p>3. Verificar la afectación de la Estabilidad laboral mediante el uso de contratos de locación de servicios en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022, según la ley, doctrina y jurisprudencia.</p> <p>4. Proponer la Inspección laboral por parte de SUNAFIL, a las empresas del Mall Aventura Chiclayo, con la finalidad de identificar y sancionar el uso de contratos de locación de servicios para fines distintos a su naturaleza.</p>	
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Según su experiencia y conocimientos, que son los principios laborales y cuál es su importancia?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Según su experiencia y conocimientos, que son los derechos laborales y cuál es su importancia?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Qué se debe entender por estabilidad laboral y cuál es la importancia para un trabajador?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Es necesario que se tutelen los derechos laborales como el de la estabilidad laboral del trabajador?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

05	<p>¿Considera que el derecho a la estabilidad laboral se ve afectado ante la celebración de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, antes que un contrato laboral?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Cuál sería el contrato temporal adecuado para una relación laboral temporal?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿De qué manera beneficia al trabajador ser contratado mediante un contrato de naturaleza laboral antes que uno de locación de servicios?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Según su experiencia y conocimientos, cuál cree que sería el motivo por el cual los trabajadores aceptan este tipo de contratos de locación de servicios con renovaciones tan cortas, que no le generan certeza de mantenerse en el puesto de trabajo?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Considera necesaria la intervención de SUNAFIL en los casos de afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante la aplicación de contratos civiles como el de locación de servicios?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	
10	<p>Explique ¿Cuál es el proceso de denuncia ante la afectación de derechos laborales?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)
<p>7. COMENTARIOS GENERALES</p> <p>-Puede Aplicar entrevista</p>	
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p>-Ninguna</p>	



Juez Experto



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO		DANTE ROBERTO FAILOC PISCOYA
2.	PROFESIÓN	ABOGADO CONTADOR
	ESPECIALIDAD	LABORAL CIVIL ADMINISTRATIVO
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	ASESOR LEGAL
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "AFECTACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA- CHICLAYO, AÑO 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	VICTORIA SUGEY BECERRA TORRES
3.2		VICTORIA LISSETH BECERRA TORRES
	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista (X) 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Determinar si se afecta el Derecho a la Estabilidad Laboral, mediante el uso de los contratos de Locación de Servicios, en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022. <u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Analizar la importancia del Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores en el Perú. 2. Interpretar la regulación normativa del contrato de Locación de Servicios en el

	Perú.	
	<p>3. Verificar la afectación de la Estabilidad laboral mediante el uso de contratos de locación de servicios en el Mall Aventura Chidayo, año 2022, según la ley, doctrina y jurisprudencia.</p> <p>4. Proponer la inspección laboral por parte de SUNAFIL, a las empresas del Mall Aventura Chidayo, con la finalidad de identificar y sancionar el uso de contratos de locación de servicios para fines distintos a su naturaleza.</p>	
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Según su experiencia y conocimientos, que son los principios laborales y cuál es su importancia?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Según su experiencia y conocimientos, que son los derechos laborales y cuál es su importancia?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Qué se debe entender por estabilidad laboral y cuál es la importancia para un trabajador?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

04	<p>¿Es necesario que se tutelen los derechos laborales como el de la estabilidad laboral del trabajador?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Considera que el derecho a la estabilidad laboral se ve afectado ante la celebración de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, antes que un contrato laboral?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Cuál sería el contrato temporal adecuado para una relación laboral temporal?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿De qué manera beneficia al trabajador ser contratado mediante un contrato de naturaleza laboral antes que uno de locación de servicios?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Según su experiencia y conocimientos, cuál cree que sería el motivo por el cual los trabajadores aceptan este tipo de contratos de locación de servicios con renovaciones tan cortas, que no le generan certeza de mantenerse en el puesto de trabajo?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows

	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	
09	<p>¿Considera necesaria la intervención de SUNAFIL en los casos de afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante la aplicación de contratos civiles como el de locación de servicios?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
10	<p>Explique: ¿Cuál es el proceso de denuncia ante la afectación de derechos laborales?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>-----</p> <p>-----</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>-----</p>	
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p>-----</p>	



Dr. Dante R. Tailoc Piscocoya
 Colegio de Abogados de Lambayeque - 6333
ABOGADO

Anexo 4.- Consentimiento informado para recojo de información



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
FACULTAD DE DERECHO. ESCUELA DE DERECHO

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Yo, ...ERLITA JULLIANNA DIAZ PEREZ
....., identificado (a) con
DNI Nº...42407981....., con domicilio en: calle Luis Gonzales N
952.....,

manifiesto mi consentimiento para participar en la presente entrevista, aplicada por las estudiantes de Derecho: **BECERRA TORRES V. SUGEY** y **BECERRA TORRES V. LISSETH**, de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, en la investigación denominada **"AFECTACION DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA CHICLAYO, AÑO 2022"**, quien me ha explicado el procedimiento de entrevista, el cual he entendido claramente.

Sé que la información que le brindo al estudiante, la cual declaro que es verdadera y corresponde a mi experiencia como profesional del Derecho, será utilizada como fuente de información y posterior análisis para su investigación. Además, la información que brindo será utilizada de manera confidencial, y solo para los fines señalados.

He leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven, y accedo a lo anteriormente mencionado.

Chiclayo, ... 18 de diciembre... del 2022.



RITA JULLIANNA DIAZ PEREZ
Secretaria de Prensa
Mesa Consultiva Laboral - MLPT
PODER JUDICIAL - CSULA



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
FACULTAD DE DERECHO. E ESCUELA DE DERECHO

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Yo, **LIZANA FERNANDEZ CRISTINA ISABEL**, identificado (a) con DNI N° **44080820** con registro ICAL N°, con domicilio en **AV. LUIS GONZALE S N° 952 - CHICLAYO**, manifiesto mi consentimiento para participar en la presente entrevista, aplicada por las estudiante de Derecho: **BECERRA TORRE S VICTORIA SUGEY Y BECERRA TORRE S VICTORIA LIS SETH**, de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, en la investigación denominada **AFECTACION DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA- CHICLAYO, AÑO 2022** quienes me ha explicado el procedimiento de entrevista, el cual he entendido claramente.

Sé que la información que le brindo al estudiante, la cual declaro que es verdadera y corresponde a mi experiencia como profesional del Derecho, será utilizada como fuente de información y posterior análisis para su investigación. Además, la información que brindo será utilizada de manera confidencial, y solo para los fines señalados.

He leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven, y accedo a lo anteriormente mencionado.

Chiclayo, 15 de diciembre del 2022.


.....
CRISTINA ISABEL LIZANA FERNANDEZ
Auxiliar Judicial
Modelo Cooperativo
PODER JUDICIAL - CSJ, 4

Entrevistado

Anexo 5.- Entrevistas aplicadas



GUÍA DE ENTREVISTA

AFECTACION DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATACION DE LOCACION DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL MALL AVENTURA- CHICLAYO, AÑO 2022

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que absuelva las preguntas de acuerdo a su criterio y experiencia profesional. Esta técnica de recolección de datos de entrevista de profundidad, posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito. Todo lo obtenido será utilizado para la investigación respetando su confidencialidad.

Entrevistado: Abg. ...ERLITA JULLIANA DIAZ PEREZ

Cargo/ Profesión/ Grado académico: ...ABOGADA.....

Institución: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE.....

Preguntas:

1. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los principios laborales y cuál es su importancia?

Los principios del derecho del trabajo serán aquellas directrices que informan el ordenamiento de un país, la manera en que deben observarse las normas, la aplicación de estas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previsto. Aparecen para equiparar al trabajador en relación con el empleador

.....
.....
.....

.....
.....

2. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los derechos laborales y cuál es su importancia?

La importancia del derecho laboral radica en que establece un orden dentro del entorno profesional. Así, cada uno de los involucrados sabe cuáles son sus derechos y obligaciones y qué deberá hacer para mantener un entorno ordenado. El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y la empleadora; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral,.....

.....
.....
.....

3. ¿Qué se debe entender por estabilidad laboral y cuál es la importancia para un trabajador?

La estabilidad laboral, significa en sí la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo.

.....
.....
.....
.....

4. ¿Es necesario que se tutelen los derechos laborales como el de la estabilidad laboral del trabajador?

Bueno yo creo que En fundamento de la estabilidad laboral en un país, busca proteger que los trabajadores laboren más en trabajos permanentes que temporales, más indefinidos que los de plazo fijo, y además durante su vida laboral tenga permanencia, ello conlleva estabilidad familiar, social, económica.

.....
.....
.....

.....
.....

5. ¿Considera que el derecho a la estabilidad laboral se ve afectado ante la celebración de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, antes que un contrato laboral?

Bueno yo creo que si se genera confusión y **que, el contrato de locación de servicios es un contrato civil** donde el prestador **tiene** autonomía en la ejecución de sus **servicios**. No existe vinculación **laboral**, sin embargo, debe cumplir con entregar el producto o **servicio** requerido y establecido en **el contrato**

.....
.....
.....
.....

6. ¿Cuál sería el contrato temporal adecuado para una relación laboral temporal?
Los principales **tipos de contrato temporal** son el de interinidad, el de obra o servicio, el eventual por circunstancias de la producción, el de formación y el de prácticas. Es necesario que figure con mucha precisión, la causa que justifica la celebración del mismo, para no incurrir en fraude de ley

.....
.....
.....
.....

7. ¿De qué manera beneficia al trabajador ser contratado mediante un contrato de naturaleza laboral antes que uno de locación de servicios?

... A diferencia de los contratos laborales, los de locación de servicios se caracterizan porque son contratos que se realizan para trabajadores independientes; es decir que no están subordinados a la empresa que los ha contratado. Además, los contratos de locación de servicios no se rigen por la legislación laboral peruana, sino por el código civil.

Podemos definir los contratos de locación de servicios, como una modalidad contractual a través de la cual, un locador desarrolla servicios para un emitente. Y lo que se establece entre ellos es una relación civil.

.....
.....
.....
.....

8. ¿Según su experiencia y conocimientos, cuál cree que sería el motivo por el cual los trabajadores aceptan este tipo de contratos de locación de servicios con renovaciones tan cortas, que no le generan certeza de mantenerse en el puesto de trabajo?

... Debido a que no es un contrato regido por la ley laboral, sino civil, el único derecho del locador es el **pago de sus servicios**. Es decir, a diferencia de los trabajadores dependientes, no tienen **beneficios adicionales como vacaciones pagadas, CTS,**

.....
.....
.....
.....

9. ¿Considera necesaria la intervención de SUNAFIL en los casos de afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante la aplicación de contratos civiles como el de locación de servicios?

...se podría decir que si ya que a través de su intervención no se generaría tanta confusión dentro de los trabajadores y así se puedan ver afectados

.....
.....
.....
.....

10. Explique ¿Cuál es el proceso de denuncia ante la afectación de derechos laborales?

Denunciar ante su empleador, Denunciar ante la SUNAFIL, Denunciar ante el Poder Judicial

.....

.....

.....

.....

.....



RYTA VILLANRA DÍAZ PEZ
Secretaría de Prensa
Ministerio del Poder Judicial - MPT
PODER JUDICIAL - CSJA

Firma del entrevistado



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

GUÍA DE ENTREVISTA

**AFECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE
CONTRATACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL DEL
MALL AVENTURA- CHICLAYO, AÑO 2022**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que absuelva las preguntas de acuerdo a su criterio y experiencia profesional. Esta técnica de recolección de datos de entrevista de profundidad, posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito. Todo lo obtenido será utilizado para la investigación respetando su confidencialidad.

Entrevistado: LIZANA FERNÁNDEZ CRISTINA ISABEL

Cargo/ Profesión/ Grado académico: Abogada/ auxiliar judicial

Institución: Corte Superior de Justicia de Lambayeque

Preguntas:

1. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los principios laborales y cuál es su importancia?

La importancia del derecho laboral radica en que establece un orden dentro del entorno profesional. Así, cada uno de los involucrados sabe cuáles son sus derechos y obligaciones y qué deberá hacer para mantener un entorno ordenado. De esta manera, el derecho laboral describe las regulaciones que darán la dirección necesaria para resolver los conflictos en los espacios de trabajo.

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Según su experiencia y conocimientos, que son los derechos laborales y cuál es su importancia?

... El derecho laboral se ocupa de establecer y organizar las normas que regulan las relaciones laborales. Así, protege al empleado y al empleador para que trabajen en un entorno ameno que evite los conflictos. El derecho laboral es importante porque regula el comportamiento dentro de un espacio profesional y asegura la justicia si se produce cualquier incidente.

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Qué se debe entender por estabilidad laboral y cuál es la importancia para un trabajador?

... La **estabilidad laboral** es vista por muchas personas como algo que no tiene mucho valor dentro de las contrataciones laborales. Si es cierto que los **contratos temporales** pueden aportar una **flexibilidad** muy necesaria en muchas situaciones, si es cierto que existen circunstancias en las que los **despidos** son irremediables, pero no es menos cierto que el **contrato fijo** y la **estabilidad laboral** aportan **grandes beneficios**.

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Es necesario que se tutelen los derechos laborales como el de la estabilidad laboral del trabajador?

Bueno yo creo que sí porque si hablamos de estabilidad laboral la causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de **continuidad** que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la **mayor duración posible** a favor del trabajador.

.....
.....
.....

.....
.....

5. ¿Considera que el derecho a la estabilidad laboral se ve afectado ante la celebración de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil, antes que un contrato laboral?

se podría decir que si ya que algunos trabajadores al firmar su contrato de trabajo y confunden y eso hace que se genere mal interpretación de la celebración del contrato

.....
.....
.....
.....

6. ¿Cuál sería el contrato temporal adecuado para una relación laboral temporal?

...si bien es cierto existen varios tipos de contrato temporal podría ser el de prestación de servicios. Los contratos temporales son contratos laborales que se establecen para la prestación de servicios durante un tiempo determinado. Su objetivo es **incorporar un trabajador a una empresa para satisfacer unas demandas laborales concretas** y cuando existe una causa justificada para ello (un proyecto que requiere más personal, una época de mayor producción, etc.).

.....
.....
.....
.....

7. ¿De qué manera beneficia al trabajador ser contratado mediante un contrato de naturaleza laboral antes que uno de locación de servicios?

En tanto que el **contrato** de locación de servicios es un **contrato civil** donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. No existe vinculación **laboral**, sin embargo, se debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el **contrato**

.....

Activar Windows

Ve a Configuración para activar Windo

.....
.....

8. ¿Según su experiencia y conocimientos, cuál cree que sería el motivo por el cual los trabajadores aceptan este tipo de contratos de locación de servicios con renovaciones tan cortas, que no le generan certeza de mantenerse en el puesto de trabajo?

... Debido a que no es un contrato regido por la ley laboral, sino civil, el único derecho del locador es el pago de sus servicios. Es decir, a diferencia de los trabajadores dependientes, no tienen beneficios

.....
.....
.....
.....

9. ¿Considera necesaria la intervención de SUNAFIL en los casos de afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante la aplicación de contratos civiles como el de locación de servicios?

...sí sería algo muy bueno ya que a través de su supervisión no se generaría más confusión sobre el tema de los contratos de locación de servicios

.....
.....
.....
.....

10. Explique ¿Cuál es el proceso de denuncia ante la afectación de derechos laborales?

...este mecanismo ~~consiste~~ primeramente en que se puede denunciar en el órgano competente como es SUNAFIL además también denunciar ante el poder judicial


CRISTINA ISABEL LUMANA FERNANDEZ
Auxiliar Judicial
Módulo Corporativo
PODER JUDICIAL - CSJ, S

Firma del entrevistado



Anexo 6. – Fuente documental



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Pleno. Sentencia 286/2023

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

Firmado digitalmente por:
REATEGUI APAZA Flavio
Adolfo FAU 20217267618 soft
Motivo: Doy fe
Fecha: 31/05/2023 17:26:54-0500

RAZÓN DE RELATORÍA

Firmado digitalmente por:
MORALES SARAVIA Francisco
Humberto FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 23/05/2023 10:29:00-0500

Firmado digitalmente por:
PACHECO ZERGA LUZ IMELDA
FIR 02860240 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2023 15:21:18-0500

En la sesión del Pleno del Tribunal Constitucional, de fecha 30 de marzo de 2023, los magistrados Morales Saravia, Pacheco Zerga, Domínguez Haro, Monteagudo Valdez y Ochoa Cardich han emitido la sentencia que resuelve:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y al trabajo de la demandante.
2. **ORDENAR** a la emplazada la reposición de la demandante en un puesto de similar categoría, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido.
3. **ORDENAR** el pago de las remuneraciones devengadas desde el 3 de julio de 2018 hasta la fecha de reposición, de la demandante, con el abono de los costos del proceso.

Por su parte, el magistrado Gutiérrez Ticse emitió un voto singular que declara fundada en parte la demanda e improcedente en lo demás que contiene.

Los magistrados intervinientes en el Pleno firman digitalmente en señal de conformidad.

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator

SS.

MORALES SARAVIA
PACHECO ZERGA
GUTIÉRREZ TICSE
DOMÍNGUEZ HARO
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH

Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICSE Luis
Gustavo FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2023 13:48:01-0500

Firmado digitalmente por:
OCHOA CARDICH Cesar
Augusto FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2023 12:18:45-0500

Firmado digitalmente por:
MONTEAGUDO VALDEZ Manuel
FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 30/05/2023 18:09:21-0500

Firmado digitalmente por:
DOMÍNGUEZ HARO Heider FAU
20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 23/05/2023 18:05:38-0500



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 30 días del mes de marzo de 2023, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Morales Saravia, Pacheco Zerga, Gutiérrez Ticse, Domínguez Haro, Monteagudo Valdez y Ochoa Cardich, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto singular del magistrado Gutiérrez Ticse que se agrega.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Angélica Ramona Bayona Calle de Baca contra la sentencia¹ de fecha 26 de febrero de 2021, expedida por la Sala Civil - Mixta de la Corte Superior de Justicia de Sullana, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Mediante escrito presentado el 15 de agosto de 2018, subsanado con fecha 28 de agosto de 2018, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Talara, a fin de que se deje sin efecto el despido del cual ha sido víctima el 3 de julio de 2018; y que, en consecuencia, se ordene su inmediata reincorporación a su puesto de trabajo como psicóloga de la Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente (Demuna) de la entidad emplazada.

Afirma que ha prestado servicios en forma ininterrumpida desde el 15 de enero de 2015 hasta el 2 de julio de 2018, bajo la modalidad de locación de servicios, inicialmente en la posta médica municipal de Jesús María y, desde el 1 de marzo de 2016, en la Demuna; y que dicha prestación de servicios ha sido de manera remunerada, en un horario de trabajo y sujeta a subordinación, por lo que ha existido en su caso una desnaturalización de la relación laboral, la cual se ha convertido en indeterminada.

La actora precisa que laboró durante los primeros 12 días del mes de marzo de 2018, fecha en que su labor fue interrumpida por decisión de su empleador, por lo que procedió a solicitar por escrito el pago de los días laborados en dicho mes, además de informar que se encontraba en estado de gestación y solicitar que se reanude su contratación. Afirma que este hecho se concretó en el mes de mayo, en que reingresó a laborar, hasta el 2 de julio de 2018, fecha en que fue despedida de forma injusta, debido a su embarazo, pues tenía veintitrés semanas de gestación y empezaba a tener una serie de atenciones debido a su estado, lo que implicaba que pronto tendría el derecho de gozar de descanso pre y postnatal, y la lactancia. Considera que su despido es arbitrario y vulnera sus derechos al bienestar, a la no discriminación por razones de embarazo, a la

¹ Ver fojas 317.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

salud, al trabajo y a la protección de la madre en estado gestacional².

El Juzgado Civil – Sede Centro Cívico de Talara, mediante Resolución 8, de fecha 4 de enero de 2019, admite a trámite la demanda³.

El procurador público de la municipalidad emplazada contesta la demanda señalando que la accionante ha prestado servicios de manera intermitente como psicóloga en la Demuna, y que por sus funciones se ha desempeñado como personal administrativo-empleado, por lo que le resulta aplicable el marco normativo establecido por el Decreto Legislativo 276; y que debido a la austeridad presupuestal se decidió no seguir contratando a la demandante, sin que ello signifique un despido. Asimismo, manifiesta que, si bien la actora ha desarrollado funciones de personal empleado, a la fecha en que supuestamente fue despedida no había alcanzado estabilidad alguna, por cuanto, debido a su récord laboral, no había alcanzado la protección de la Ley 24041; y que la desnaturalización de la relación laboral a la que hace referencia la demandante, es propia del personal obrero municipal, que pertenece al régimen laboral privado, regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR⁴.

Con fecha 23 de octubre de 2020, el Juzgado Civil Permanente de Talara declaró infundada la demanda, por estimar que la accionante ha reconocido haber laborado bajo la modalidad de contratos de locación de servicios durante el periodo del 1 de febrero al 12 de marzo de 2018, y que ha solicitado la cancelación de los 12 días laborados en marzo, además de poner en conocimiento a la demandada de su estado de gestación, por lo que la actora tenía pleno conocimiento de la modalidad contractual bajo la cual desempeñaba sus labores. Acota que también ha reconocido que fue nuevamente contratada, en la misma modalidad, a partir de mayo hasta el 2 de julio de 2018, con lo cual se desvirtúa la tesis de la discriminación. Agrega que no ha aportado medios probatorios para crear convicción sobre los hechos discriminatorios alegados, pues sus afirmaciones son subjetivas⁵.

La Sala superior revisora confirmó la apelada, por considerar que la actora informó de su estado gestacional a la entidad emplazada mediante la Carta 001-2018-A.R.B.C., de fecha 15 de marzo de 2018, pero sus últimos periodos de labores fueron del 1 de febrero al 12 de marzo de 2018 y del mes de mayo al 2 de julio de 2018, por lo que en la fecha en que puso en conocimiento a la municipalidad demandada su embarazo, esto es, el 15 de marzo de 2018, no tenía vínculo laboral vigente, por lo que ante la ausencia de una relación contractual entre las partes no se configuraría una supuesta nulidad de despido

² Ver fojas 85 y 134.

³ Ver fojas 189.

⁴ Ver fojas 197.

⁵ Ver fojas 262.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

al amparo de lo previsto en el artículo 29, inciso e) del Decreto Supremo 003-97-TR. Agrega que tampoco existen indicios razonables que demuestren un despido por motivo gestacional, habida cuenta que comunicó dicho estado cuando ya no tenía vínculo laboral, y muy por el contrario, se la volvió a contratar en el mes de mayo⁶.

FUNDAMENTOS

Petitorio de la demanda

1. La actora solicita que se la reincorpore como psicóloga en la Demuna de la municipalidad emplazada, aduciendo que el despido del que fue objeto es discriminatorio, porque fue a causa de su estado de embarazo.

Procedencia de la demanda

2. De acuerdo con los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual pública, este Tribunal considera que, en el presente caso, resulta procedente evaluar si la demandante ha mantenido una relación laboral con la emplazada, y si ha sido objeto de un despido como consecuencia de su estado de gravidez (embarazo).
3. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido cuándo el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para dilucidar la controversia planteada; es decir, en qué casos corresponde emitir un pronunciamiento de fondo, como el caso concreto en que se verifique la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión o de la gravedad del daño que podría ocurrir (sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC).

Análisis de la controversia

4. En el presente caso, la controversia radica en determinar si el despido de la actora tuvo por causa su estado de embarazo. Por tanto, en primer lugar, es necesario determinar si la accionante mantuvo una relación laboral y si, por el tiempo en que prestó servicios, habría obtenido protección contra el despido, en virtud de lo establecido por la Ley 24041. De ser así, la demandante solo podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que justificara su despido, y mediante un procedimiento administrativo.
5. De manera preliminar, es preciso señalar que la demandante prestaba servicios como psicóloga en la Demuna, que, por su naturaleza, se trata de una labor

⁶ Ver fojas 317.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

permanente, que correspondería ser asumida por servidores públicos con la categoría de empleado, quienes, conforme lo establece el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentran sujetos al régimen laboral regulada por el Decreto Legislativo 276, y, en caso de ser servidores contratados, pueden alcanzar la protección prevista por la Ley 24041.

6. Cabe indicar que, de las instrumentales presentadas, se advierte que la recurrente realizó labores para la entidad demandada durante distintos periodos, de manera constante, pero con interrupciones, conforme se advierte de las constancias de prestación de servicios⁷, los contratos de locación de servicios⁸, los recibos por honorarios y las órdenes de servicios, obrantes en autos. Estos documentos se corroboran con la información consignada en el Informe 1140-09-2021-ULO-MPT, de fecha 20 de setiembre de 2021, proporcionada por la entidad demandada en cumplimiento del pedido de información realizado por el Tribunal, el cual obra en el presente cuadernillo. De acuerdo a lo afirmado por la propia actora en su demanda, se tiene que en el año 2018 prestó servicios desde el mes de febrero hasta el 12 de marzo, y luego desde mayo hasta el 2 de julio. Por lo que no había alcanzado la protección de la Ley 24041, al no haber laborado ininterrumpidamente durante un año.
7. Sin embargo, se advierte la desnaturalización del contrato de locación de servicios pactado ya que, tal como reconoce el procurador de la entidad demandada, la actora prestaba servicios "como psicóloga en la Demuna, y que por sus funciones se ha desempeñado como personal administrativo-empleado"; es decir, en condiciones de trabajo personal, subordinado y remunerado.

Sobre la existencia de un despido discriminatorio por razón de sexo, vinculado al estado de gestación de la demandante

8. A fin de probar su estado de gravidez, la demandante presenta como anexos de la demanda: a) copia certificada del Acta de constatación policial del tres de julio del dos mil dieciocho, donde afirma que tiene cinco meses de embarazo⁹; b) Certificado médico del 3 de julio de 2018, en el que se indica que la actora tiene veintitrés semanas de embarazo¹⁰; c) carta remitida a la municipalidad el 15 de marzo de 2018, donde se declara a la empleadora que la actora está embarazada y se adjunta el certificado médico que indica su estado de gravidez¹¹; y d) carta remitida a la demandada el 22 de agosto de 2018, en la que se indica que se

⁷ Ver fojas 5 y 7.

⁸ Ver fojas 54 y 57.

⁹ Ver fojas 65 y 66.

¹⁰ Ver fojas 67.

¹¹ Ver fojas 81 a 83.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

encuentra en estado de gestación¹². Interesa destacar que el estado de gestación de la demandante no ha sido puesto en duda por la demandada. A mayor abundamiento, se advierte que la actora a la fecha del despido, 3 de julio de 2018, contaba con veintitrés semanas de gestación, es decir, un poco más de cinco meses de embarazo, en los que el estado de gravidez ordinariamente es notorio.

9. En lo referente a la necesidad de comunicar al empleador el embarazo para que opere la protección reforzada que otorga la Constitución, esta ya no es exigible, desde que el Perú ratificó el Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad¹³, el cual, es aplicable como norma de derecho nacional¹⁴. Este convenio establece que esa protección es de carácter objetivo. El artículo octavo prohíbe “al empleador que despida a una mujer que esté embarazada”, es decir, que esa prohibición no está condicionada a comunicación alguna: es suficiente que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal”, que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente -sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal- “excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”¹⁵.
10. En este sentido, conforme al artículo 23 de la Constitución, con la finalidad de brindar especial protección a la madre en el ámbito laboral, y conforme a lo expresado en los fundamentos de la presente sentencia, se concluye que el despido sufrido por la demandante fue un despido nulo, que tuvo como causa su estado de embarazo, ya que el empleador no ha demostrado la existencia de una razón diferente y suficiente para poner fin a la relación laboral. En los casos de protección reforzada no es suficiente argumentar que existían “razones presupuestarias”.

Sobre el precedente recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC

11. El denominado “Precedente Huatuco” estableció las siguientes reglas de interpretación en los casos de despido en el sector público, con respecto a la reincorporación de los trabajadores:
 - a. (...) resulta necesario establecer de modo vinculante determinados parámetros para resolver procesos interpuestos por aquellas personas que, habiendo mantenido una relación contractual de carácter temporal o civil con alguna

¹² Ver fojas 149.

¹³ El 9 de mayo de 2016.

¹⁴ Artículo 55 de la Constitución.

¹⁵ Convenio 183 OIT, artículo 8.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

- entidad del aparato estatal, reclaman la *desnaturalización* de sus contratos y exigen ser reincorporadas con una relación de trabajo de naturaleza indeterminada (énfasis agregado)¹⁶.
- b. No podrá ordenarse la reincorporación de los trabajadores que no hayan ingresado a laborar mediante un concurso público y para una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada¹⁷.
 - c. Las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y en la mencionada sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración¹⁸.
 - d. El cumplimiento del precedente debía realizarse desde el día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario *El Peruano*.
12. El presente caso no es un supuesto puro de desnaturalización de contrato de trabajo, el cual ha sido regulado por ese precedente, sino uno de despido nulo, por las razones expuestas *supra*, que constituye una discriminación por razón de sexo, en concreto por las consecuencias que se siguen a la maternidad. Este hecho es suficiente para que el citado precedente sea aplicado en forma parcial.
13. Por otro lado, este Tribunal Constitucional aprecia que, desde la fecha en que se emitió el precedente hasta la actualidad, el número de procesos de amparo presentados solicitando la reposición por desnaturalización de contratos ha ido en aumento, lo que pone de manifiesto que la administración pública sigue empleando esas modalidades de contratación para cubrir necesidades de las diversas entidades del Estado. En consecuencia, resulta indispensable que se sinceren las cifras de las necesidades de recursos humanos en las entidades del Estado y se convoque a los concursos que se requieran para proveer todas las plazas necesarias para brindar el servicio que les compete, sin recurrir a contrataciones realizadas en fraude de ley.
14. No amparar demandas en las que se advierte que ha existido un abuso de posición contractual, por parte del Estado, al recurrir a modalidades de prestación de servicios que impiden a los trabajadores gozar de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución en materia laboral, significaría un retroceso en la protección social y un desconocimiento del principio de primacía de la realidad. La jurisprudencia de este Colegiado sobre este principio es uniforme, en la que lo califica como principio implícito que rige la relación laboral, según el cual " [...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los

¹⁶ Fundamento 25.

¹⁷ Fundamento 19.

¹⁸ Fundamento 20.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos¹⁹.

15. Por otro lado, las leyes son de obligatorio cumplimiento²⁰ y, entre los principios que rigen la Ley Marco del Empleo Público²¹ se encuentran los de mérito y capacidad²², así como el de previsión presupuestaria²³. Por ello, en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, deben regir "los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio, y la primacía de los derechos laborales"²⁴.
16. De acuerdo con la norma glosada, la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público debe ser priorizada, lo cual resulta incompatible con la prohibición expresa de ordenar la reposición cuando se comprueba que se ha recurrido a modalidades que vulneran los derechos fundamentales, como es el caso de una trabajadora embarazada a la que, sin causa alguna, se le despide o no se le renueva un contrato de trabajo, que además, en este caso, estaba desnaturalizado, por haberse pactado bajo las leyes civiles, cuando los servicios se prestaban en forma personal, subordinada y remunerada²⁵.

¹⁹ STC 1944-2002-AA/TC, fundamento 3. En similar sentido ver, entre otras, Sentencia 03710-2005-PA/TC, fundamento 4; Sentencia 01944-2002-AA/TC, fundamento 3; Sentencia 00104-2010-PA/TC, fundamento 7.

²⁰ Constitución del Perú, artículo 109.

²¹ Ley 28175, artículo IV.

²² El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio (n.7).

²³ Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado (n.10).

²⁴ Ley 28175, artículo IV.8: "Principios de Derecho Laboral.- Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio".

²⁵ En otros casos la desnaturalización ocurre por celebrar contratos sujetos a modalidad sin que pueda comprobarse la causa objetiva justificante de la necesidad de contratar personal a plazo determinado (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 53: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes").



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

17. Si bien la demandante se encontraba laborando bajo la modalidad de locación de servicios, este hecho no impide que goce de la protección constitucional que su condición de madre trabajadora exige. La razón es que ha sido demostrado en el proceso, sobre la base del principio de primacía de la realidad, que prestó sus servicios personales y remunerados en forma subordinada. En consecuencia, lo que verdaderamente había celebrado era un contrato laboral a plazo indefinido²⁶. No otorgar la protección en estos casos impediría el desarrollo profesional de una mujer, al negarle la posibilidad de continuar en el empleo, al que había accedido por sus méritos, y se vulneraría tanto el principio de no discriminación, como el de igualdad de oportunidades²⁷.
18. En consecuencia, a fin de tutelar los derechos laborales de los trabajadores y los requisitos del acceso al empleo público a plazo indeterminado, este Tribunal Constitucional concluye que cuando se despide a una trabajadora cuyo contrato ha sido desnaturalizado y se comprueba que el empleador no justificó su decisión en causa distinta a la maternidad, se debe ordenar la reposición en forma temporal, es decir, hasta que la entidad convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeñaba, que ha de corresponder a una plaza vacante y presupuestada. En caso que la trabajadora no se presente al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá sin que tenga derecho al pago de indemnización. Durante el lapso de tiempo de la reincorporación temporal, como resulta obvio, quedan habilitadas las facultades disciplinarias del empleador, cuando compruebe faltas relacionadas con la conducta o capacidad de la trabajadora.

Sobre las remuneraciones devengadas

19. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha previsto, en el caso de despidos nulos, que el juez, al declarar fundada la demanda de nulidad, “ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes”²⁸.
20. La razón para ordenar ese pago es que los despidos nulos son actos sin eficacia jurídica, por lo que el incumplimiento del trabajador de su obligación de prestar servicios no le puede ser atribuido a él, sino al empleador, quien se lo ha impedido arbitrariamente, privándolo así de la remuneración, que tiene carácter alimentario²⁹. En consecuencia, corresponde, en aplicación del principio de igualdad de

²⁶ Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 4: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

²⁷ Constitución del Perú, artículos 2.2.

²⁸ Artículo 40.

²⁹ Cfr. Constitución, artículo 24.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

oportunidades, que este Tribunal ordene dichos pagos, tanto por razones de economía procesal como de justicia material.

21. El reconocimiento de las remuneraciones devengadas es una práctica habitual en el derecho comparado. Así el Tribunal Constitucional español, cuando califica el despido de una embarazada como nulo, por discriminatorio (SSTC 41/2002, de 25 de febrero, 342/2006, de 11 de diciembre, 92/2008, de 21 de julio, 124/2009, de 18 de mayo), esa declaración de nulidad comporta la obligación de la empresa de readmitir inmediatamente a la trabajadora, así como de abonar los salarios de tramitación, que son el equivalente a las remuneraciones devengadas en nuestro país³⁰. Criterio similar sigue la Corte Constitucional de Colombia, la que añade, en estos casos, el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo de Trabajo de ese país³¹ (T-1236-04; T-909-02; S. T-063/06, T-495/07, T-024/11). Finalmente, en Chile rige similar protección en los casos de despido nulo, por no haberse respetado el fuero sea maternal o sindical de un trabajador³².
22. Este derecho ha sido también reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando ordenó la reposición de los magistrados del Tribunal Constitucional depuestos en el año 2001. En esa oportunidad, la Corte estableció que “el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás prestaciones que en conformidad con su legislación correspondan a los señores Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 121 y 128 de la presente Sentencia”³³.

³⁰ El Tribunal español ordena el pago, en virtud de lo establecido en el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, que es el equivalente al artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se transcribe a continuación: “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. (...) 6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

³¹ Artículo 239: “PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. (...) 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado”.

³² Cfr. Código de Trabajo de Chile, artículo 174: “(...) Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales”.

³³ Caso del Tribunal Constitucional vs. Perú, Sentencia de 31 de enero de 2001, punto resolutive n. 5. Ubicable en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Serlec_71_esp.pdf (énfasis añadido).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

Efectos de la presente sentencia

23. Teniendo en cuenta que a la demandante se le despidió estando embarazada y que la entidad demandada no ha probado que el motivo para prescindir de sus servicios fuera una razón distinta a su estado de gestación, corresponde ordenar su reposición en un puesto de similar categoría, así como el pago de las remuneraciones devengadas desde el 3 de julio de 2018 hasta la fecha de su reposición.
24. Si bien la demandante se encontraba laborando bajo la modalidad de locación de servicios, este hecho no impide que goce de la protección constitucional que su condición de madre trabajadora exige. La razón es que ha sido demostrado en el proceso, sobre la base del principio de primacía de la realidad, que prestó sus servicios personales y remunerados en forma subordinada. En consecuencia, lo que verdaderamente había celebrado era un contrato laboral a plazo indefinido³⁴. No otorgar la protección en estos casos de desnaturalización de contratos impediría el desarrollo profesional de una mujer, al negarle la posibilidad de continuar en el empleo, al que había accedido por sus méritos, lo vulneraría tanto el principio de no discriminación, como el de igualdad de oportunidades³⁵.
25. Resulta evidente que el asumir responsabilidades familiares, como es la de tener un hijo, no trasciende a la relación laboral del padre, como ocurre con la madre. Por tanto, para que la madre trabajadora pueda desarrollarse profesionalmente, de modo análogo a como puede hacerlo un hombre, es necesaria una tutela especial a lo largo de la relación laboral.
26. Finalmente, en atención a lo dispuesto por el artículo 28 del Nuevo Código Procesal Constitucional, corresponde condenar al pago de costos procesales a la parte emplazada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y al trabajo de la demandante.

³⁴ Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 4: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado".

³⁵ Constitución del Perú, artículos 2.2.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01271-2021-PA/TC
SULLANA
ANGÉLICA RAMONA BAYONA
CALLE DE BACA

2. **ORDENAR** a la emplazada la reposición de la demandante en un puesto de similar categoría, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido.
3. **ORDENAR** el pago de las remuneraciones devengadas desde el 3 de julio de 2018 hasta la fecha de reposición, de la demandante, con el abono de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**MORALES SARAVIA
PACHECO ZERGA
DOMÍNGUEZ HARO
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH**

PONENTE PACHECO ZERGA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Firmado digitalmente por:
LEDESMA NARVAEZ
Marianela Leonor FAU 20217267618
soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 03/04/2021 12:06:00-0500

Pleno. Sentencia 228/2021

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

Firmado digitalmente por:
REATEGUI APAZA Flavio
Availto FAU 20217267618 soft
Motivo: Doy fe
Fecha: 03/04/2021 12:15:25-0500

RAZÓN DE RELATORÍA

En la sesión del Pleno del Tribunal Constitucional, de fecha 27 de febrero de 2020, los magistrados Ledesma Narváez, Miranda Canales, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera han emitido, por mayoría, la siguiente sentencia que declara **IMPROCEDENTE** la demanda de amparo que dio origen al Expediente 02728-2019-PA/TC.

Firmado digitalmente por:
FERRERO COSTA Augusto FAU
20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 31/03/2021 11:48:25-0500

Asimismo, el magistrado Sardón de Taboada formuló fundamento de voto.

Los magistrados Ferrero Costa y Blume Fortini emitieron votos singulares.

La Secretaría del Pleno deja constancia de que la presente razón encabeza la sentencia y los votos antes referidos, y que los magistrados intervinientes en el Pleno firman digitalmente al pie de esta razón en señal de conformidad.

Firmado digitalmente por:
MIRANDA CANALES Manuel
Jesus FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 31/03/2021 15:27:52-0500

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator

SS.

LEDESMA NARVÁEZ
FERRERO COSTA
BLUME FORTINI
MIRANDA CANALES
RAMOS NÚÑEZ
SARDÓN DE TABOADA
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Firmado digitalmente por:
BLUME FORTINI Ernesto
Jorge FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 31/03/2021 23:06:54-0500

Firmado digitalmente por:
ESPINOSA SALDAÑA BARRERA
Eloy Andres FAU 20217267618
soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 28/03/2021 11:34:22-0500

Firmado digitalmente por:
SARDON DE TABOADA Jose
Luis FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 29/03/2021 14:19:33-0500

Firmado digitalmente por:
RAMOS NÚÑEZ Carlos
Augusto FAU 20217267618 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 31/03/2021 12:54:07-0500



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 27 días del mes de febrero de 2020, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Ledesma Narváez, Ferrero Costa, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez y Sardón de Taboada, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera, conforme al artículo 30-A del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional. Asimismo, se agregan el fundamento de voto del magistrado Sardón de Taboada y los votos singulares de los magistrados Ferrero Costa y Blume Fortini.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Diana Casimira Rosas Torrico contra la resolución de fojas 407, de fecha 13 de junio de 2019, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 11 de julio de 2014, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Proyecto Especial Binacional del Lago Titicaca de Puno (PELT). Solicita que se ordene su reposición laboral en el cargo de especialista de abastecimiento con nivel remunerativo P-A en la Oficina de Administración de la entidad emplazada o en otro cargo de similar o igual nivel. Adicionalmente, requiere el abono de los costos procesales.

La actora refiere que laboró para el PELT desde el 2 de enero de 2013 hasta el 1 de julio de 2014, en virtud de contratos laborales para obra determinada o servicio específico, desempeñando el cargo de especialista en abastecimientos con nivel remunerativo P-A. Señala que, mediante el Acta de Resolución de Contrato de Trabajo a plazo fijo por mutuo acuerdo de fecha 28 de febrero de 2014, se resolvió de manera simulada su contrato laboral suscrito con fecha 2 de enero de 2014. Sin embargo, en los hechos, continuó laborando mediante otro contrato a plazo fijo desde marzo a junio de 2014. Empero, mediante el Memorandum 0251-2014-MINAGRI-PELT-DE, notificado a la recurrente el 1 de julio de 2014, el PELT le comunicó el vencimiento del contrato firmado el 2 de enero de 2014, sin tener en cuenta que este había sido dejado sin efecto, y le impiden, en consecuencia, el ingreso al centro de trabajo.

La demandante manifiesta que los contratos a plazo fijo suscritos con su empleador trataron de encubrir las labores de carácter permanente como si fueran temporales y no contenían causas objetivas que justificaran la contratación de la actora. Por lo tanto, sus contratos se habrían desnaturalizado a un contrato laboral a plazo indeterminado.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

El director ejecutivo del PELT, con fecha 1 de agosto de 2014, dedujo la excepción de incompetencia por razón de la materia y contestó la demanda. Alegó que la actora no fue objeto de despido arbitrario, sino que, por el contrario, operó el vencimiento de su contrato a plazo fijo. Por otro lado, refiere que la demandante fue contratada para realizar labores específicas, sujeta a una relación de naturaleza determinada, no produciéndose la desnaturalización de su contrato laboral a plazo fijo.

El procurador público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura y Riego, con fecha 15 de setiembre de 2014, dedujo la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y contestó la demanda. Alegó que la causa objetiva por la que se suscribió un contrato sujeto a modalidad y a plazo fijo es el hecho de la existencia temporal del proyecto; puesto que por la propia naturaleza de las obras que realiza se establece que el personal que labora en los proyectos especiales, cualquiera que sea la naturaleza de sus actividades, sólo podrá ser contratado a plazo fijo.

El Primer Juzgado Mixto, con fecha 26 de febrero de 2015, declaró infundadas las excepciones deducidas por la parte emplazada. Posteriormente, mediante la Resolución 11, de fecha 27 de agosto de 2018, declaró improcedente la demanda, en aplicación del precedente constitucional emitido en el Expediente 05057-2013-PA/TC. Ello toda vez que la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre la demandante y la emplazada se desnaturalizaron; no obstante, en tanto la actora no ingresó mediante concurso público era improcedente su reposición, en atención a los criterios vertidos en el precedente Huatuco Huatuco.

La Sala revisora declaró improcedente la demanda; pues, si bien los contratos laborales a plazo fijo se desnaturalizaron dando lugar a una relación laboral a plazo indeterminado, no se cumplieron todos los requisitos para que proceda la reincorporación de acuerdo a lo establecido en el precedente emitido en la sentencia del Expediente 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco). Consideró que la demandante acreditó la existencia de una plaza vacante y presupuestada, mas no su ingreso a la entidad demandada mediante un concurso público de méritos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la parte demandante en el cargo que tenía como especialista de abastecimiento con nivel remunerativo P-A en la Oficina de Administración de la entidad emplazada o en otro cargo de similar o igual nivel, con el pago de los costos del proceso, por haber sido objeto de un despido incausado. La recurrente refiere que los contratos a plazo fijo suscritos con su empleador trataron de encubrir las labores de carácter permanente



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

como si fueran temporales y no contenían causas objetivas que justificaran la contratación de la actora, por lo que sus contratos se habrían desnaturalizado a un contrato laboral a plazo indeterminado.

Consideraciones previas

2. De conformidad con lo establecido en la sentencia recaída en el Expediente 02383-2013-PA/TC:

27. A modo de ejemplo, tenemos que una vía ordinaria especialmente protectora regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo es la del proceso abreviado laboral, cuya estructura permite brindar tutela idónea en aquellos casos en los que se solicite la reposición laboral como única pretensión. Nos encontramos entonces ante una vía procesal igualmente satisfactoria, siendo competente para resolver la referida pretensión única el juzgado especializado de trabajo. Sin embargo, si el demandante persigue la reposición en el trabajo junto con otra pretensión también pasible de ser tutelada vía amparo, la pretensión podrá ser discutida legítimamente en este proceso constitucional, pues el proceso ordinario previsto para ello es el “proceso ordinario laboral”, el cual —con salvedades propias del caso concreto— no sería suficientemente garantista en comparación con el amparo.

28. En sentido complementario, *si estamos en un caso en que se solicita reposición como pretensión única, pero por razón de competencia territorial o temporal no resulta aplicable la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la vía más protectora es el proceso constitucional de amparo [énfasis adicionado].*

3. Como se puede advertir, el Tribunal Constitucional ha establecido que el proceso constitucional de amparo es la vía idónea en los casos en los que, por razones temporales o territoriales, no esté vigente de la Nueva Ley Procesal del Trabajo al momento de interponerse la demanda.
4. En el presente caso, de la información enviada por el presidente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Oficio 8784-2015-CE-PJ, de fecha 3 de setiembre de 2015, se verifica que a la fecha de interposición de la presente demanda (14 de julio de 2014) no había entrado en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Puno. Por lo tanto, la vía procesal idónea para resolver casos en los que se solicita la reposición en el trabajo es el proceso de amparo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

Reglas establecidas en el precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC

5. En la sentencia emitida en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 5 de junio de 2015, este Tribunal estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que, en los casos en los que se verifique la desnaturalización del contrato temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó en la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

También se precisó que las demandas presentadas a partir del día siguiente de la publicación de la citada sentencia en el diario oficial *El Peruano*, cuya pretensión no cumpla el criterio de procedibilidad de acreditar el ingreso en la Administración Pública mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción.

Finalmente, también con carácter de precedente, se estableció la obligación de las entidades estatales de aplicar las correspondientes sanciones a los funcionarios y/o servidores que incumplieron las formalidades en la contratación de la parte demandante (cfr. fundamento 20 de la Sentencia 05057-2013-PA/TC).

Análisis del caso concreto

Argumentos de la parte demandante

6. La demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa —violatorio de su derecho constitucional al trabajo— debido a que, si bien estuvo sujeta a contratos de trabajo a plazo fijo, en los hechos, su empleador utiliza dicha modalidad contractual como una fórmula vacía para simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales desnaturalizando el contrato.

Argumentos de la parte demandada

7. El director ejecutivo del PELT manifiesta que no existió desnaturalización del contrato modal y que la extinción del vínculo laboral entre las partes fue consecuencia del vencimiento del plazo del contrato.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

8. El procurador público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura y Riego señala que la relación laboral entre las partes tenía el carácter de temporal; puesto que, por la propia naturaleza de las obras que se realizan, se establece que el personal que labora en los proyectos especiales —cualquiera que sea la naturaleza de sus actividades— solo podrá ser contratado a plazo fijo.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

9. El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”. Asimismo, el artículo 27 señala lo siguiente: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
10. Con respecto a los contratos de trabajo a plazo fijo de modalidad obra o servicio específico, en el artículo 63 del Decreto Supremo 003-97-TR, se establece lo siguiente sobre el contrato de suplencia:

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

11. Asimismo, en el inciso “d” del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, se prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.
12. Por su parte, el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley 28175, señala que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto sobre la base de los méritos y las capacidades de las personas, de modo que no puede ser reincorporado mediante un contrato a plazo indeterminado quien no ingresa por concurso público.
13. En autos se aprecian los siguientes documentos: a) contrato de trabajo para obra o servicio específico —y posterior renovación— cuya vigencia fue por el periodo comprendido del 2 de enero al 30 de diciembre de 2013 (folios 3 a 9); b) contrato de trabajo para servicio específico suscrito el 2 de enero de 2014, cuya duración era del 1 de enero al 30 de junio de 2014 (folios 10 a 13); c) “Acta preliminar de resolución de contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a la modalidad de servicio específico por mutuo acuerdo”, de fecha 28 de febrero de 2014 (folios 20 y 21), por el cual se pone fin por mutuo acuerdo a la relación contractual iniciada por el contrato suscrito el 2



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

de enero de 2014 (mencionado en el inciso "b"); y d) contrato de trabajo para servicio específico suscrito el 28 de febrero de 2014, cuya duración fue del 1 de marzo al 30 de junio de 2014 (folio 22 a 25).

14. A partir de lo mencionado en el fundamento jurídico anterior, se puede observar que existe un acta que contiene un mutuo disenso entre la parte emplazada y la actora para poner fin al contrato de trabajo para servicio específico suscrito el 2 de enero de 2014, el cual aún se encontraba vigente hasta ese momento. Sobre el particular, el inciso "d" del artículo 16 establece lo siguiente:

Artículo 16º.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:
(...)
d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
(...)

15. En consideración a lo mencionado, este Tribunal considera pertinente analizar el último contrato laboral, cuya vigencia se encontraba comprendida entre el 1 de marzo al 30 de junio de 2014 (folios 22 a 25), a fin de determinar si el contrato modal suscrito el 28 de febrero de 2014 se desnaturalizó o no a un contrato laboral a plazo indeterminado.
16. Así, en la cláusula primera del contrato de trabajo sujeto a modalidad que obra a fojas 22, se consigna lo siguiente:

**CLAUSULA PRIMERA [sic]: DE LA MODALIDAD DEL CONTRATO Y DEL OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:
LAS CASUSAS OBJETIVAS DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN**

EL EMPLEADOR, es un órgano desconcentrado de ejecución, dependiente del Ministerio de Agricultura y Riego, que tiene como Objeto Desarrollar acciones de manejo y conservación de los recursos naturales de la Cuenca del Lago Titicaca (TDPS); por lo que requiere de los servicios de **LA TRABAJADORA** en forma temporal para realizar un servicio específico, que cuenta con un objeto previamente establecido y de duración determinada.

Por tanto, **LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA ES UN CONTRATO DE SERVICIO ESPECÍFICO**; y,

El **OBJETO, PREVIAMENTE ESTABLECIDO, DETERMINANTE DE LA CONTRATACIÓN ES:** La necesidad de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

contratar a una profesional para que realice actividades específicas en ABASTECIMIENTO durante el presente Ejercicio Presupuestal 2014.

[...] [subrayado nuestro].

17. A partir del examen de la cláusula citada, debe concluirse que la parte emplazada no ha cumplido su obligación de precisar la causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado de la demandante, pues esta es genérica e imprecisa. Por dicha razón, debe considerarse que la causa objetiva se consignó de forma fraudulenta y que, en virtud de ello, el contrato de trabajo para obra determinada que suscribieron las partes se desnaturalizó.
18. Asimismo, debe resaltarse que el contrato para obra determinada o servicio específico únicamente puede ser utilizado para cubrir necesidades transitorias y no otras.
19. En ese sentido, en virtud del inciso "d" del artículo 77 del mismo cuerpo legal, debe concluirse que los contratos de trabajo sujetos a la modalidad en cuestión se han desnaturalizado. No obstante, debe tenerse en cuenta lo siguiente: i) el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (que se sustenta en el artículo 5 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público) exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y ii) en el caso de autos, conforme se desprende de la demanda y sus recaudos, la demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso público.
20. Por ello, el Tribunal Constitucional estima que la pretensión de la parte demandante debe ser declarada improcedente en esta sede constitucional. Por otro lado, y atendiendo a que la demanda de autos fue interpuesta con anterioridad a la publicación de la sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC en el diario oficial *El Peruano*, corresponde remitir el expediente al juzgado de origen para que proceda a reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral, conforme se dispone en el fundamento 22 de la precitada sentencia; y ordenar que se verifique lo pertinente con relación a la identificación de las responsabilidades funcionales mencionada en el fundamento 20 del precedente establecido en el Expediente 05057-2013-PA/TC.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02728-2019-PA/TC
PUNO
DIANA CASIMIRA ROSAS TORRICO

HA RESUELTO

1. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda de amparo.
2. Ordenar la remisión del expediente al juzgado de origen para que proceda conforme se dispone en los fundamentos 20 y 22 del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC.

Publíquese y notifíquese.

SS.

LEDESMA NARVÁEZ

MIRANDA CANALES

RAMOS NÚÑEZ

SARDÓN DE TABOADA

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

PONENTE MIRANDA CANALES



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03446-2016-PA/TC

ÁNCASH

EDIZABETH MERCED FIGUEROA ÁLVAREZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 21 días del mes de noviembre de 2017, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Blume Fortini, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento del magistrado Ramos Núñez, aprobado en la sesión del Pleno del día 11 de junio de 2017; y el del magistrado Ferrero Costa, aprobado en la sesión del Pleno del día 5 de setiembre de 2017. Asimismo, se agregan el fundamento de voto del magistrado Sardón de Taboada, y los votos singulares de los magistrados Blume Fortini, Ramos Núñez y Ferrero Costa.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Edizabeth Merced Figueroa Álvarez contra la resolución de fojas 152, de fecha 10 de diciembre de 2015, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Áncash, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 16 de junio de 2014 y escrito subsanatorio de fecha 10 de julio del mismo año, la recurrente interpuso demanda de amparo contra la Corte Superior de Justicia de Áncash, solicitando que se le inaplique el Memorandum 544-2014-OP-UAF-OA-CSJAN/PJ, de fecha 30 de mayo de 2014, y, por tanto, se ordene su reposición laboral en el cargo de asistente judicial, con el restablecimiento de todos los derechos y beneficios que le correspondan, debiendo de suscribirse un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Sostiene que laboró desde el 19 de septiembre de 2012 hasta el 2 de junio de 2014, en virtud de contratos de trabajo modales. Precisa que, en el caso de los contratos de suplencia, las personas a quienes reemplazaba ocupaban un cargo distinto al que desempeñó en los hechos; y que, respecto a los contratos de trabajo para servicio específico, no se determinó la causa objetiva. Refiere que por ello se ha configurado la desnaturalización de los contratos modales señalados, convirtiéndose en contratos de trabajo a plazo indeterminado, por lo que su cese fue un despido incausado. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

El presidente de la Corte Superior de Justicia de Áncash contestó la demanda refiriendo que las personas que venían siendo suplidas por la recurrente habían sido destacadas a otros puestos de trabajo, lo que determinó la necesidad de contratar a la recurrente mediante contrato de suplencia. Asimismo, señaló que no se acredita la desnaturalización invocada.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03446-2016-PA/TC

ÁNCASH

EDIZABETH MERCED FIGUEROA ÁLVAREZ

El procurador público adjunto del Poder Judicial contestó la demanda alegando que el cese de la demandante obedeció a la culminación del plazo de los contratos modales, dado que no se ha producido ninguna desnaturalización; precisa que la pretensión de la demandante se debe tramitar en la vía laboral. Agrega que la demandante no ha ingresado a su puesto de trabajo mediante concurso público.

El Primer Juzgado Civil de Huaraz, con fecha 3 de marzo de 2015, declaró fundada la demanda por considerar que los contratos de trabajo por servicio específico se habían desnaturalizado ya que no consignaban la causa objetiva de contratación temporal.

La Sala revisora, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda y ordenó la reconducción del proceso a la vía laboral por considerar que no es posible reponer a la demandante, en tanto no cumple con los requisitos establecidos en el precedente emitido en el Expediente 05057-2013-PA/TC para el ingreso a la administración pública.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reincorporación de la demandante en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de un despido incausado, lesivo de su derecho constitucional al trabajo.

Reglas establecidas en el precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC

2. En la sentencia emitida en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 5 de junio de 2015, este Tribunal estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que, en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03446-2016-PA/TC

ÁNCASH

EDIZABETH MERCED FIGUEROA ÁLVAREZ

También se precisó que las demandas presentadas a partir del día siguiente a la publicación de la citada sentencia en el diario oficial *El Peruano*, cuya pretensión no cumple el criterio de procedibilidad de acreditar el ingreso a la Administración Pública mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, deberán ser declaradas improcedentes sin que opere la reconducción.

Finalmente, también con carácter de precedente, se estableció la obligación de las entidades estatales de aplicar las correspondientes sanciones a los funcionarios o servidores que incumplieron las formalidades en la contratación de la parte demandante.

Análisis del caso concreto

3. El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; y su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales, estableciendo que estos "necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".

Conforme al artículo 77 del decreto precitado: "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".

5. El artículo 63 del Decreto Supremo 003-97-TR prescribe que los contratos para obra determinada o servicio específico "son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria".

El artículo 61 del mismo decreto prescribe que el contrato de suplencia "es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03446-2016-PA/TC
ANCASH

EDIZABETH MERCED FIGUEROA ÁLVAREZ

disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias”.

6. De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, sobre la base de los méritos y capacidades de las personas, de modo que no puede ser reincorporado mediante un contrato a plazo indeterminado quien no ingresa por concurso público.
7. En el caso de autos, la demandante afirma haber sido objeto de un despido incausado el 2 de junio de 2014; por tanto, a fin de verificar si este se produjo o no, se procederá a analizar el periodo contractual en el que habría ocurrido el supuesto despido. Para ello, es necesario determinar si los contratos modales suscritos entre la trabajadora y la entidad demandada se desnaturalizaron, debiendo ser considerados como un contrato de plazo indeterminado, en cuyo caso la parte demandante solo podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique.
8. Se advierte de los contratos suscritos, que nueve son de suplencia (folios 3 a 10 y 13) y dos son de trabajo por servicio específico (folios 11 y 12).
Respecto de los contratos de trabajo por servicio específico, se verifica que en la cláusula segunda de ambos contratos se consigna que la demandante fue contratada [...] para que desarrolle las labores de ASISTENTE JUDICIAL, en la Plaza N° 019310 el mismo que deberá someterse al cumplimiento estricto de las funciones [...]. Sin embargo, no puede considerarse cumplido en el presente caso el deber de consignar en el contrato la causa objetiva determinante de la contratación con la sola mención del cargo que va a ocupar la persona que se está contratando, toda vez que ello no explicita la necesidad de un contrato temporal.
10. Asimismo, si bien la cláusula primera de ambos contratos estipula que “EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, y para el cumplimiento de sus fines y objetivos requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”, dicha referencia genérica tampoco puede ser considerada una causa objetiva de un contrato de trabajo para servicio específico que pueda justificar la contratación temporal de la recurrente.
11. En consecuencia, en armonía con el artículo 77, inciso “d”, del Decreto Supremo 003-97-TR, debe concluirse que los contratos de trabajo sujetos a modalidad en



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03446-2016-PA/TC

ÁNCASH

EDIZABETH MERCED FIGUEROA ÁLVAREZ

cuestión se han desnaturalizado y carecen de validez los contratos modales suscritos con posterioridad. No obstante, debe tenerse en cuenta: i) lo expuesto en el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (que tiene como fundamento el artículo 5 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público), que exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el respectivo demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y ii) que, en el caso de autos, conforme se desprende de la demanda y sus anexos, la demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso público.

12. Por ello, este Tribunal estima que la pretensión de la parte demandante debe ser declarada improcedente en esta sede constitucional. De otro lado, y atendiendo a que la demanda de autos fue interpuesta con anterioridad a la publicación de la sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC en el diario oficial *El Peruano*, corresponde remitir el expediente al juzgado de origen para que proceda a reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral, conforme se dispone en el fundamento 22 de la precitada sentencia; y ordenar que se verifique lo pertinente con relación a la identificación de las responsabilidades funcionales mencionada en el fundamento 20 del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

1. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda interpuesta.
2. Ordenar la remisión del expediente al juzgado de origen, para que proceda conforme se dispone en los fundamentos 20 y 22 del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES
 LEDESMA NARVÁEZ
 SARDÓN DE TABOADA
 ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

David Keátegui Apaza
 Secretario Relator
 TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02984-2017-PA/TC
PUNO
WALDO HERNÁN BARREDA YATO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Arequipa, a los 29 días del mes de marzo de 2019, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia. Asimismo, se agregan el fundamento de voto del magistrado Sardón de Taboada y los votos singulares de los magistrados Blume Fortini, Ramos Núñez y Ferrero Costa.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Waldo Hernán Barreda Yato contra la sentencia de fojas 508, de fecha 19 de abril de 2017, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 29 de enero de 2013, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) solicitando que se declare la nulidad del despido incausado del que ha sido objeto y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de ingeniero agrónomo, con el abono de las costas y costos procesales. Manifiesta haber laborado para la entidad emplazada desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012, mediante sucesivos contratos de trabajo a plazo fijo para obra determinada o servicio específico, los cuales se han desnaturalizado, pues realizaba labores de naturaleza permanente, configurándose una relación laboral a plazo indeterminado. Alega que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de sus derechos al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

El representante del director ejecutivo del proyecto emplazado propone las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contesta la demanda afirmando que los servicios prestados por el accionante no han sido ininterrumpidos. También manifiesta que es falso que se le haya despedido, pues no es posible despedir a un extrabajador debido a que ya había fenecido el plazo de su último contrato, y que su contrato de trabajo se ha desnaturalizado, pues para su suscripción se han observado todos los requisitos establecidos por la legislación laboral. Asimismo, señala que un proyecto especial no puede contratar trabajadores a plazo indeterminado.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02984-2017-PA/TC

PUNO

WALDO HERNÁN BARREDA YATO

El procurador público a cargo de los asuntos jurídicos del Ministerio de Agricultura señala que la controversia sobre los hechos expuestos y de los derechos alegados corresponde ser resuelta en la vía ordinaria judicial, puesto que cuenta con una etapa probatoria, de lo cual carece el proceso de amparo.

El Primer Juzgado Mixto de Puno, con fecha 14 de octubre de 2013, declaró infundadas las excepciones propuestas; y, con fecha 31 de agosto de 2016, declaró improcedente la demanda, por considerar que el accionante ha venido ejerciendo funciones en plazas que forman parte de la carrera administrativa, por lo que es de aplicación el precedente recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC; ordenando, además, la reconducción del proceso a la vía ordinaria laboral a fin de no perjudicar el posible derecho del demandante a una indemnización.

La Sala Superior confirmó la apelada por el mismo argumento.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El recurrente alega que sus contratos de trabajo sujetos a modalidad se han desnaturalizado, por lo que, en los hechos, ha mantenido con la entidad emplazada una relación laboral a plazo indeterminado. Por dicho motivo, el despido incausado del que ha sido objeto lesiona sus derechos constitucionales al trabajo y a una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Cuestión previa

2. De acuerdo con la información enviada por el Poder Judicial mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ, del 3 de setiembre de 2015, a la fecha de interposición de la presente demanda (29 de enero de 2013), aún no había entrado en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Puno, por lo que en el referido distrito judicial no se contaba con una vía igualmente satisfactoria, como lo es el proceso laboral abreviado previsto en la Ley 29497, al que se hace mención en el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC.

Reglas establecidas en el precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC

3. En la sentencia emitida en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 5 de junio de 2015, este Tribunal estableció en los



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02984-2017-PA/TC

PUNO

WALDO HERNÁN BARREDA YATO

-fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que, en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó en la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

También se precisó que las demandas presentadas a partir del día siguiente de la publicación de la citada sentencia en el diario oficial *El Peruano*, cuya pretensión no cumpla el criterio de procedibilidad de acreditar el ingreso en la Administración Pública mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción.

Finalmente, también con carácter de precedente, se estableció la obligación de las entidades estatales de aplicar las correspondientes sanciones a los funcionarios o servidores que incumplieron las formalidades en la contratación de la parte demandante (cfr. fundamento 20 de la Sentencia 05057-2013-PA/TC).

Análisis del caso concreto

4. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; mientras que el artículo 27 de la Carta Magna señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
5. El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales para la validez de los contratos modales: "[...] necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".
6. Por su parte, el artículo 63, primer párrafo, del referido decreto supremo, prescribe lo siguiente: "Los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria".



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02984-2017-PA/TC
PUNO

WALDO HERNÁN BARREDA YATO

7. De los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico (folios 3 a 36) y del Informe 0086-2013-AG-PELT-OA-UPER, de fecha 21 de marzo de 2013 (folio 139), entre otros instrumentos obrantes en autos, se verifica que el demandante laboró para la entidad demandada en distintos cargos, inicialmente como técnico agrícola en riego, luego como especialista en riego y, finalmente, como ingeniero agrónomo, desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012.

8. Asimismo, en la cláusula segunda del contrato de trabajo para obra determinada o servicio específico, obrante a fojas 3, vigente del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2008, se consigna la siguiente causa objetiva:

El objeto del presente Contrato, es establecer las condiciones mediante las cuales "EL TRABAJADOR" se obliga a prestar sus servicios personales al Proyecto, para realizar y/o desarrollar labores en el cargo de **TÉCNICO AGRÍCOLA EN RIEGO**, Nivel Remunerativo T-A, cuyas funciones serán señaladas en el Manual de Organización y Funciones – MOF del "EL PROYECTO" y otras funciones relacionadas y/o conexas que permitan cumplir adecuadamente el servicio específico objeto del presente contrato; siendo el lugar de Trabajo las localidades de Mañazo, Cabana e llave campo de acción de la Dirección de Desarrollo Agrícola y Medio Ambiente.

Al respecto, debe destacarse que tal cláusula es genérica e imprecisa, y no resulta adecuada en razón de las funciones del demandante, debido a que no se precisa en qué consiste, justamente, el servicio para el cual se contrata al recurrente, puesto que se ha limitado a decir que se contrata al demandante para desempeñar determinado cargo; es decir, se ha omitido especificar cuál es el servicio concreto que deberá cumplir el demandante como trabajador o cuáles son las funciones que va a desempeñar, limitándose a señalar que tales funciones serían especificadas en el MOF, y tampoco se ha justificado la temporalidad del contrato, por lo que no puede constituir una causa objetiva en los términos del artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR.

9. A mayor abundamiento, debe señalarse que en la acotada cláusula se consigna que el actor realizará labores en un cargo (técnico agrícola en riego) cuyas funciones están consideradas en los instrumentos de gestión de la entidad demandada (MOF). Por tanto, el cargo desempeñado por el actor se encuentra en la estructura organizacional del Proyecto emplazado. Con ello se acredita que el recurrente



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02984-2017-PA/TC

PUNO

WALDO HERNÁN BARREDA YATO

ejercía un cargo de carácter permanente y no eventual. No obstante esto, en dichos contratos no se expresa justificación alguna para la contratación temporal en un cargo permanente. Ello sumado a lo expuesto en el fundamento anterior, confirma que se realizó una contratación fraudulenta, en la cual se utilizó la figura de la contratación de servicio específico para ocultar una relación laboral a plazo indeterminado.

10. En ese sentido, en virtud del inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debe concluirse que el referido contrato de trabajo sujeto a modalidad se ha desnaturalizado y que los contratos suscritos con posterioridad carecen de eficacia jurídica. No obstante, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos: i) lo expuesto en el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (que tiene como fundamento el artículo 5 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público), que exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el respectivo demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y ii) que, en el caso de autos, conforme se desprende de la demanda y sus recaudos, el demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso público.

11. Por ello, el Tribunal Constitucional estima que la pretensión de la parte demandante debe ser declarada improcedente en esta sede constitucional. De otro lado, y atendiendo a que la demanda de autos fue interpuesta con anterioridad a la publicación de la sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC en el diario oficial *El Peruano*, corresponde remitir el expediente al juzgado de origen para que proceda a reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral, conforme se dispone en el fundamento 22 de la precitada sentencia; y ordenar que se verifique lo pertinente con relación a la identificación de las responsabilidades funcionales mencionada en el fundamento 20 del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

1. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02984-2017-PA/TC

PUNO

WALDO HERNÁN BARREDA YATO

- 2. Ordenar la remisión del expediente al juzgado de origen, para que proceda conforme se dispone en los fundamentos 20 y 22 del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC.

Publiquese y notifiquese.

SS.

MIRANDA CANALES
 SARDÓN DE TABOADA
 LEDESMA NARVÁEZ
 ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
 Secretario Relator
 TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

PONENTE MIRANDA CANALES

Anexo 7.- Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

“Afectación de la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios al personal del Mall Aventura Chiclayo, año 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORIZACIÓN	METODOLOGÍA						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	1. CATEGORÍA Derecho a la Estabilidad Laboral	ENFOQUE						
¿Se afecta el Derecho a la Estabilidad Laboral mediante el uso de contratos mensuales de locación de servicio, en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022?	Determinar si se afecta el Derecho a la Estabilidad Laboral, mediante el uso de los contratos de Locación de Servicios, en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sub Categorías:</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Art. 27 de la Constitución Política del Perú</td> <td>Protección contra el despido arbitrario.</td> </tr> <tr> <td>Decreto Legislativo 728</td> <td>Seguridad en el empleo y estabilidad laboral</td> </tr> </tbody> </table>	Sub Categorías:	Indicadores	Art. 27 de la Constitución Política del Perú	Protección contra el despido arbitrario.	Decreto Legislativo 728	Seguridad en el empleo y estabilidad laboral	Cualitativo
			Sub Categorías:	Indicadores					
			Art. 27 de la Constitución Política del Perú	Protección contra el despido arbitrario.					
Decreto Legislativo 728	Seguridad en el empleo y estabilidad laboral								
Tipo de Investigación									
Básica									
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Nivel de Investigación						
PROBLEMA ESPECÍFICO 01: ¿Cuál es la importancia del Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores en el Perú?	OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Analizar la importancia del Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores en el Perú		Descriptivo Interpretativo						
PROBLEMA ESPECÍFICO 02: ¿Cuál es la naturaleza jurídica y la utilidad de	OBJETIVO ESPECÍFICO 02: Interpretar la regulación		Diseño estudio de caso						
			Población participantes claves 6 a 10						
			Profesionales del derecho expertos en materia Laboral y Civil que participaron en la técnica de entrevista						
			Muestra no						

<p>los contratos de Locación de Servicios según la legislación peruana?</p>	<p>normativa del contrato de Locación de Servicios en el Perú.</p>	<p>2. CATEGORÍA: Contrato de Locación de Servicios</p>		<p>probabilística basado en expertos, intencional</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 03:</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 03:</p>			<p>Sub Categorías:</p>
<p>¿Los contratos de Locación de Servicios que realizan las empresas del Mall Aventura Chiclayo, atentan contra la estabilidad laboral, según la ley, la doctrina y la jurisprudencia?</p>	<p>Verificar la afectación de la Estabilidad laboral mediante el uso de contratos de locación de servicios en el Mall Aventura Chiclayo, año 2022, según la ley, doctrina y jurisprudencia.</p>	<p>Art. 1764 del Código Civil</p>	<p>Contrato de Locación de Servicios</p>	<p>Entrevista – 6 Abogados</p> <p>Abogados laboralista (3)</p> <p>Abogados civilista (3)</p> <p>Análisis de fuente Documental:</p> <p>Jurisprudencia (3)</p> <p>Análisis de estudio de caso</p> <p>Caso laboral: Sindicato de trabajadores de Telefónica del Perú</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 04:</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 04:</p>	<p>Art. 1768</p>	<p>Plazo máximo de locación de servicios</p>	<p>Instrumentos de Recolección de Datos</p>
<p>¿SUNAFIL debe identificar y sancionar a las empresas que utilizan los contratos de locación de servicios para afectar derechos laborales de los trabajadores del Mall Aventura Chiclayo?</p>	<p>Proponer la inspección laboral por parte de SUNAFIL, a las empresas del Mall Aventura Chiclayo, con la finalidad de identificar y sancionar el uso de contratos de locación de servicios para fines distintos a su naturaleza.</p>			<p>Guía de Entrevista y fichas de Análisis Documental</p>

NOMBRE DEL TRABAJO

Afectación de la estabilidad laboral medi
ante contratación de locación de servicio
s al personal del

AUTOR

Victoria Lisseth Becerra Torre Victoria S
ugey Becerra Torres

RECuento DE PALABRAS

6442 Words

RECuento DE CARACTERES

34413 Characters

RECuento DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 16, 2023 1:52 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 16, 2023 1:53 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado