



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR
FRENTE A LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD EN EL PERÚ, LIMA –
2018

Línea de investigación:

Gobernabilidad, Derechos Humanos e Inclusión Social

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho

Autor:

Mancilla Siancas, Víctor Oswaldo

Asesor:

Carrasco Salazar, Charlie
(ORCID: 0000-0002-5255-1088)

Jurado:

Asmat Vega, Nicanor Segismundo
Jáuregui Montero, José Antonio
Farías Vigil, José

Lima - Perú

2021

Referencia:

Caro, S. (2021). *El respeto de los derechos fundamentales del trabajador frente a los contratos sujetos a modalidad en el Perú. Lima-2018* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5770>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**EL RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR
FRENTE A LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD EN EL PERÚ, LIMA – 2018**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gobernabilidad, Derechos Humanos e Inclusión Social

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Derecho

AUTOR:
Mancilla Siancas, Víctor Oswaldo

ASESOR:
Carrasco Salazar, Charlie
ORCID: 0000-0002-5255-1088

JURADO:
Asmat Vega, Nicanor Segismundo
Jáuregui Montero, José Antonio
Farías Vigil, José

Lima – Perú
2021

CONTENIDO

Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Descripción del problema	3
1.3 Formulación del problema	6
- Problema general	6
- Problemas específicos	6
1.4 Antecedentes	6
1.4.1 Antecedente internacional	6
1.4.2 Antecedentes nacionales	7
1.5 Justificación de la investigación	8
1.5.1 Justificación práctica.	8
1.5.2 Justificación Teórica.	8
1.5.3 Justificación Metodológica.	9
1.6 Limitaciones de la investigación	9
1.7 Objetivos	10
- Objetivo general	10
- Objetivos específicos	10
1.8 Hipótesis	10
1.8.1 Hipótesis general.	10

1.8.2 Hipótesis específicas.	11
1.8.3 Variables	11
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Bases teóricas de la investigación	12
2.1.1 Los derechos fundamentales del trabajador	12
2.1.2 Los contratos sujetos a modalidad	18
2.2 Marco filosófico	30
2.3 Marco conceptual	31
III. MÉTODO	34
3.1 Tipo de investigación	34
3.2 Población y muestra	35
3.2.1 Población	35
3.2.2 Muestra	36
3.3 Operacionalización de variables	38
3.4 instrumentos de investigación	39
3.4.1 Técnicas de investigación	39
3.4.2. Instrumentos de investigación	39
3.5 Procedimientos	39
3.5.1 Validez.	39
3.5.2 Confiabilidad.	40
3.5.2.1 Resultados del análisis de confiabilidad.	41
3.6 Análisis de datos	43
3.7 Consideraciones éticas	44

IV. RESULTADOS	45
4.1 Contrastación de hipótesis	45
4.1.1 Prueba de hipótesis general	45
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	45
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	46
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	47
4.2. Análisis e interpretación de resultados	48
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
5.1 Discusión	61
VI. CONCLUSIONES	64
VII. RECOMENDACIONES	65
VIII. REFERENCIAS	66
IX. ANEXOS	69
Anexo A. Ficha técnica de los instrumentos utilizados	69
Anexo B. Encuesta	71

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población de trabajadores del INPE - Lima</i>	35
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de variables</i>	38
Tabla 3 <i>Juicio de expertos</i>	40
Tabla 4 <i>Escala de medición de confiabilidad</i>	41
Tabla 5 <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	41
Tabla 6 <i>Estadística de fiabilidad</i>	42
Tabla 7 <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	42
Tabla 8 <i>Estadística de fiabilidad</i>	42
Tabla 9 <i>Contrastación de hipótesis general</i>	45
Tabla 10 <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	46
Tabla 11 <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	46
Tabla 12 <i>Contrastación de hipótesis específica 3</i>	47
Tabla 13 <i>Opinión sobre los derechos fundamentales del trabajador</i>	48
Tabla 14 <i>Opinión sobre primacía de la realidad</i>	49
Tabla 15 <i>Opinión sobre la derogación del artículo 53 del Decreto Legislativo N° 728</i>	50
Tabla 16 <i>Opinión sobre la subordinación de los trabajadores ante el empleador</i>	51
Tabla 17 <i>Opinión sobre la remuneración de los trabajadores en el INPE</i>	52
Tabla 18 <i>Opinión sobre la prestación individual laboral</i>	53
Tabla 19 <i>Opinión sobre la iniciativa legislativa de propuesta de derogación</i>	54
Tabla 20 <i>Opinión sobre la ruta legislativa para la derogación normativa</i>	55
Tabla 21 <i>Opinión sobre los contratos sujetos a modalidad</i>	56

Tabla 22	<i>Opinión sobre los contratos sujetos a modalidad son de naturaleza accidental</i>	57
Tabla 23	<i>Opinión sobre los contratos sujetos a modalidad de obra o servicio</i>	58
Tabla 24	<i>Opinión sobre la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador</i>	59
Tabla 25	<i>Opinión sobre la vulneración a la igualdad</i>	60

Índice de figuras

Figura 1 <i>Porcentaje de opinión sobre los derechos fundamentales del trabajador</i>	48
Figura 2 <i>Porcentaje de opinión sobre primacía de la realidad</i>	49
Figura 3 <i>Porcentaje de opinión sobre la derogación del artículo 53 del Decreto Legislativo N° 728</i>	50
Figura 4 <i>Porcentaje de opinión sobre la subordinación de los trabajadores ante el empleador</i>	51
Figura 5 <i>Porcentaje de opinión sobre la remuneración de los trabajadores en el INPE.</i>	52
Figura 6 <i>Porcentaje de opinión sobre la prestación individual laboral</i>	53
Figura 7 <i>Porcentaje de opinión sobre la iniciativa legislativa de propuesta de derogación</i>	54
Figura 8 <i>Porcentaje de opinión sobre la ruta legislativa para la derogación normativa</i>	55
Figura 9 <i>Porcentaje de opinión sobre los contratos sujetos a modalidad</i>	56
Figura 10 <i>Porcentaje de opinión sobre los contratos sujetos a modalidad son de naturaleza accidental</i>	57
Figura 11 <i>Porcentaje de opinión sobre los contratos sujetos a modalidad de obra o servicio</i>	58
Figura 12 <i>Porcentaje de opinión sobre la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador</i>	59
Figura 13 <i>Porcentaje de opinión sobre la vulneración a la igualdad</i>	60

Resumen

Objetivo: Determinar en qué medida los derechos fundamentales del trabajador es afectado por los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima – 2018. **Método:** Fue de tipo básico, nivel o alcance explicativo, diseño no experimental, transeccional, causal; la población estuvo conformado por 1200 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario de Lima, la muestra conforme al muestreo probabilístico aleatorio estratificado fue de 66 casos, se aplicó la técnica de la encuesta y el análisis de contenido, los instrumentos fueron el cuestionario de encuestas y las fichas bibliográficas validados por el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el estadístico alfa de crombach. **Resultados:** Del total de encuetados se encontró que el 97% de profesionales establecieron que los derechos fundamentales del trabajador están siendo afectados por los contratos sujetos a modalidad. Que el 94% de los encuestados coincidieron en que se debe respetar los derechos fundamentales del trabajador para lo cual es preciso derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Que el que el 97% de los encuestados establecen que la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 es el camino más idóneo para encaminarse al respeto de los derechos fundamentales del trabajador. **Conclusiones:** Los derechos fundamentales del trabajador están siendo afectados de manera directa por los llamados contratos sujetos a modalidad. La primacía de la realidad y el principio de causalidad hasta la actualidad ha sido afectada por los empleadores bajo la utilización de los contratos sujetos a modalidad.

Palabras clave: Los derechos fundamentales del trabajador, los contratos sujetos a modalidad, derogación de los contratos sujetos a modalidad.

Abstract

Objective: To determine to what extent the fundamental rights of the worker are affected by contracts subject to modality in Peru, Lima - 2018. **Method:** It was of a basic type, level or explanatory scope, non-experimental, transactional, causal design; the population was made up of 1200 workers from the National Penitentiary Institute of Lima, the sample according to the stratified random probabilistic sampling was 66 cases, the survey technique and content analysis were applied, the instruments were the survey questionnaire and the files bibliographic data validated by expert judgment and reliability using Crombach's alpha statistic. **Results:** Of the total number of respondents, it was found that 97% of professionals established that the fundamental rights of the worker are being affected by the contracts subject to the modality. That 94% of those surveyed agreed that the fundamental rights of the worker must be respected, for which it is necessary to repeal article 53 of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728. That 97% of those surveyed establish that The repeal of article 53 of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728 is the most suitable way to move towards respect for the fundamental rights of the worker. **Conclusions:** The fundamental rights of the worker are being directly affected by the so-called contracts subject to modality. The primacy of reality and the principle of causality to date have been affected by employers under the use of contracts subject to modality.

Keywords: The fundamental rights of the worker, contracts subject to modality, repeal of contracts subject to modality.

I. INTRODUCCIÓN

Los derechos fundamentales del trabajador son aquellos derechos inherentes a los trabajadores y deben ser respetados como tales, que en realidad en nuestro país especialmente las empresas privadas bajo el uso de los contratos sujetos a modalidad establecido en el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 se estaría vulnerando dichos derechos fundamentales del trabajador. El propósito de la investigación es estudiar y explicar los derechos fundamentales del trabajador y los contratos sujetos a modalidad en el Perú; su importancia radica en que gracias al estudio y explicación del tema planteado se permitirá implementar la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los derechos fundamentales del trabajador son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico constitucional, todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En esta calidad, el trabajador(a) podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral peruana. (Cáceres, 2016, pág. 89); El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (Cabanellas, 2001, pág. 56); el contrato sujeto a modalidad es aquel contrato laboral que da por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o a la mayor producción de la empresa, así como

cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar. (Arenas, 2018, pág. 24)

El problema general de la investigación es ¿En qué medida los derechos fundamentales del trabajador es afectado por los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima – 2018?; cuyo objetivo general es determinar si los derechos fundamentales del trabajador es afectado por los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima – 2018; alcance, la investigación ha sido desarrollado desde un enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel explicativo, su nivel de profundidad ha sido eficaz y eficiente por su amplio contenido teórico, la viabilidad de los objetivos y la posible solución establecida mediante las hipótesis. La investigación se justifica porque permitirá explicar los derechos fundamentales del trabajador y los contratos sujetos a modalidad en el Perú a fin implementar la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; teniendo como hipótesis que, los derechos fundamentales del trabajador es afectado de manera directa por los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima – 2018; la estructura de la investigación ha seguido los parámetros establecidos en el Reglamento de la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal. I.- Introducción, conformado por el planteamiento del Problema, la descripción del problema, formulación del problema, antecedentes, justificación, limitaciones de la investigación, objetivos e hipótesis. II.- El marco teórico, conformado por el marco conceptual. III.- El método, conformado por el tipo de investigación, población y muestra, operacionalización de variables, instrumentos, procedimientos, análisis de datos y consideraciones éticas. IV.- Resultados. V.- Discusión de resultados. VI.- Conclusiones. VII. Recomendaciones. VIII. Referencias. IX. Anexos.

1.1 Planteamiento del problema

El problema de investigación es la falta de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, causada por los contratos sujetos a modalidad; si no se implementa la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se corre el riesgo de que la violación a los derechos fundamentales del trabajador siga en crecimiento juntamente que el abuso de derecho de las empresas privadas.

1.2 Descripción del problema

A nivel mundial, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23 puntualiza que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Con ese mismo espíritu de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa el Trabajo Decente. Este es un concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad. El trabajo decente significa que los trabajadores cuenten con protección social que también incluya a sus familias. Esto tiene que ver con el acceso a seguros de salud y a pensiones dignas al momento de la jubilación o en el caso de que adquieran discapacidades por accidentes en el lugar de trabajo. Asimismo, Trabajo Decente implica que la gente tenga mejores

perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, y que cuente con libertad para expresar opiniones, organizarse, dialogar y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Todo esto, con igualdad de oportunidad y de trato para las mujeres y para los hombres.

En el Perú en los últimos años se han venido introduciendo cambios en la Ley de Fomento del Empleo original, que en la actualidad están integradas en su Texto Único Ordenado y sus modificatorias posteriores, han buscado de alguna manera establecer dispositivos de mayor protección en al sistemas de contratación de personal, vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, prefiriendo la contratación directa frente a la indirecta, como por ejemplo la intermediación laboral, haciendo que las empresas de servicios temporales destaquen personal a las empresas usuarias en los servicios comprendidos en los contratos de trabajo ocasionales o de suplencia; al respecto los diversos fallos del Tribunal Constitucional dados desde la sentencia originada en la acción de amparo seguido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefonía del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú contra Telefónica del Perú y Telefónica Holding, y la resolución aclaratoria, publicadas el 11 y 18 de septiembre de 2002 respectivamente, han declarado la inaplicabilidad del artículo 34 de la LPCL (relativo al despido arbitrario), estableciendo un sistema de mayor protección frente al despido, permitiendo a los trabajadores reclamar la reincorporación al centro de trabajo.

Desde el año 1993, gobierno de Alberto Fujimori el respeto de los derechos fundamentales del trabajador ha sido afectado por los contratos sujetos a modalidad, establecidos en el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que son: 1. Contratos de naturaleza temporal (El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, el contrato por necesidades del mercado y el contrato por reconversión empresarial). 2. Contratos de naturaleza

accidental (El contrato ocasional, el contrato de suplencia y el contrato de emergencia). 3. Contratos de obra o servicio (El contrato específico, el contrato intermitente y el contrato de temporada); los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa; este tipo de contratación vulnera abiertamente los derechos fundamentales del trabajador; en ese sentido, es preciso señalar que “ninguna relación laboral podía limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, porque la defensa de la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado”, conforme expresamente establece el artículo 1 de la Constitución Política del Estado.

El problema de investigación es la falta de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, causada por los contratos sujetos a modalidad; el efecto pernicioso, es que si no se implementa la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se corre el riesgo de que la violación a los derechos fundamentales del trabajador siga en crecimiento juntamente que el abuso de derecho de las empresas privadas.

En ese sentido, la presente investigación pretende explicar los derechos fundamentales del trabajador y los contratos sujetos a modalidad, a fin de buscar el respeto de los derechos fundamentales del trabajador mediante la derogación de los contratos sujetos a modalidad mediante una iniciativa legislativa; el artículo 23 de la Constitución de 1993 establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad y el estado”, ante tales proposiciones, es necesario tener en cuenta que los derechos fundamentales del trabajador, es aquella condición especial que reviste todo ser humano por el solo hecho de serlo, es decir, inherente a ella, y lo caracteriza de forma permanente

y fundamental desde su concepción hasta su muerte, que no se puede renunciar a los derechos laborales que de ella emanan.

1.3 Formulación del problema

- Problema general

¿En qué medida los derechos fundamentales del trabajador son afectados por los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima – 2018?

- Problemas específicos

1. ¿En qué medida la primacía de la realidad y el principio de causalidad son afectados por los contratos sujetos a modalidad?
2. ¿En qué medida la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 influye en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador?

1.4 Antecedentes

Se ha tenido como antecedentes de investigación los siguientes:

1.4.1 Antecedente internacional

Morales (2018), en República Dominicana, realizó la investigación titulada: “*Los derechos fundamentales como vulneración por los contratos modales*”. Concluyó que los derechos fundamentales como un derecho inherente a las personas y siendo partes de las libertades fundamentales no debe seguir siendo vulnerado por los contratos sujetos a modalidad, lo cual

permite que el Congreso de la República corrija estas formas de vulneración a los derechos fundamentales.

De la Puente (2017), en la ciudad de Quito – Ecuador, realizó la investigación titulada: *“Los contratos sujetos a modalidad en la intromisión del buen funcionamiento laboral”*. Concluyó que desde la puesta de los contratos sujetos a modalidad en la normativa ecuatoriana las empresas públicas y privadas hacen uso y abuso de dicha norma jurídica vulnerando los derechos del trabajador, por el cual se debe implementar la derogación normativa a fin de privilegiar a los trabajadores de la república.

1.4.2 Antecedentes nacionales

Ruiz (2016), en Arequipa, realizó la investigación titulada: *“La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana: Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”*. Concluyó que tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.

Ponce (2010), en Lima, realizó la investigación titulada: “*Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad frente a los derechos fundamentales del trabajador*”. Concluyó que, en relación a los Contratos Sujetos a Modalidad, en América Latina durante la década del noventa – y en algunos países en el decenio anterior – se experimentó por efecto directo de una economía globalizada, procesos de flexibilidad laboral. Se ha utilizado el término flexibilización del Derecho Laboral como sinónimo de adaptación positiva al mercado, no obstante, ello, algunos autores han cuestionado que la flexibilización implique de por sí algo positivo. Según estudios comparativos de la Organización Internacional del Trabajo, la reforma laboral que se hizo en el Perú en la década del noventa que buscó la flexibilización fue la más agresiva de la región.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 Justificación práctica.

La presente investigación se justifica porque permitió explicar y analizar los derechos fundamentales del trabajador y los contratos sujetos a modalidad, para su consecuente derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; la investigación beneficia directamente a los trabajadores de todo el Perú; y los usuarios serán la sociedad y el propio Estado.

1.5.2 Justificación Teórica.

La justificación teórica está sustentada por el autor Cáceres, quien indica que los derechos fundamentales del trabajador son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico

constitucional, todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En esta calidad, el trabajador(a) podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral peruana.

1.5.3 Justificación Metodológica.

La investigación se justifica metodológicamente porque se utilizará el enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo y diseño no experimental transversal causal; se basará en una lógica de procedimiento deductivo a fin de generar estadísticas; la recolección de datos se realizará mediante el cuestionario de encuestas y el análisis de la información será realizado mediante el estadístico SPSS. (Carrasco, 2020, p. 65)

1.6 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones han sido las siguientes:

a. Fuentes bibliográficas. - El tema abordado ha tenido suficiente bibliografía, gran parte de la información se ha obtenido del trabajo de campo mediante las técnicas y los instrumentos.

b. Tiempo. - El tiempo propuesto para realizar la investigación ha sido muy limitada, especialmente para hacer el trabajo de campo por la pandemia, pero con todas esas limitaciones hemos logrado finalizar la investigación.

c. Recursos económicos y humanos. - No ha existido limitación alguna en cuanto a los recursos económicos ya que se contó con el financiamiento personal; en relación a los recursos humanos, la limitación fue que no se contó con el personal suficientemente para el desarrollo de la investigación, especialmente para el trabajo de campo (encuestas) por la pandemia.

d. Población, espacio o contexto. - En relación a la población la mayor limitación de la investigación ha sido la explicación del tema y realizar las encuestas, por la misma razón que los encuestados no tenían tiempo para responder las preguntas porque el tema ha sido muy complejo o comprometedor, por esa razón los resultados se han obtenido solo de quienes accedieron a ser encuestados. En relación al espacio o contexto la limitación ha sido que la empresa no quiso acceder a la realización del trabajo de campo más que todo por la pandemia, y hemos tenido que aplicar una serie de estrategias para realizar las encuestas.

1.7 Objetivos

- Objetivo general

Determinar en qué medida los derechos fundamentales del trabajador son afectados por los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima – 2018

- Objetivos específicos

- 1) Determinar en qué medida la primacía de la realidad y el principio de causalidad son afectados por los contratos sujetos a modalidad.
- 2) Determinar en qué medida la derogación del artículo 53 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 influye en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

1.8 Hipótesis

1.8.1 Hipótesis general.

Los derechos fundamentales del trabajador son afectados de manera directa por los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima – 2018.

1.8.2 Hipótesis específicas.

1. La primacía de la realidad y el principio de causalidad son afectados de manera directa por los contratos sujetos a modalidad.
2. La derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 influye de manera positiva en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

1.8.3 Variables

Variable independiente

Los derechos fundamentales del trabajador

Variable dependiente

Los contratos sujetos a modalidad

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas de la investigación

2.1.1 *Los derechos fundamentales del trabajador*

El trabajo en la Constitución peruana está reconocido en los artículos 22 al 29, y que solo interpretando el artículo 3 del mismo cuerpo normativo bajo el principio de ponderación se considera como derecho fundamental, porque su vulneración afecta de manera directa a la dignidad del trabajador. (García, 2016, p. 56)

La regulación constitucional de los derechos laborales se inicia tímidamente con las constituciones de 1920 y 1923, y que será la Constitución de 1979 donde se le dedica todo un capítulo especial, concordante y con sujeción a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993, dicha materia se encuentra en los artículos 23 al 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los artículos XIV, XV, XVI, y XXXVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; los artículos 6,7,8,10, y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; los artículos 6 y 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Aspajo, 2016, p. 456)

El trabajo se le define como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil, en ese contexto, implica la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien o generar un servicio; en puridad expresa un conjunto de actividades humanas organizadas en

función en alcanzar el objetivo de producir algún tipo de bien o servicio tendente a ser utilizado para la vida coexistencial, porque el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma, y que en toda actividad laboral queda algo de su ejecutor el hombre. (Aliaga, 2017, p. 12)

A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano, o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. El Papa Juan Pablo II señaló lo siguiente: “El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza asimismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”. Como bien refiriera el Papa León XIII el trabajo tiene el doble signo de lo personal y necesario. Es personal, porque la fuerza con que trabaja es inherente a la persona, y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza. (Cárdenas, 2018, p. 56)

Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor, y por consiguiente verdadero fin de todo proceso productivo. Lo importante del trabajo radica en tres aspectos sustantivos: Esencialidad de la suma, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia social; la vocación y exigencia de la naturaleza humana, en suma, el trabajo es sinónimo de expresión de vida. Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros. (Rodas, 2017, p. 56)

El derecho a trabajar sugiere que el gobierno debería promulgar leyes que protegen a los empleados que trabajan. Estas protecciones incluyen leyes contra la discriminación, las leyes de igualdad de remuneración y las leyes de protección que protegen a los empleados de las

expectativas laborales desleales, tales como las horas de trabajo excesivas. Además, la filosofía del derecho a trabajar también protege los derechos de los trabajadores a formar sindicatos, solicitar representación sindical y trabajar a través de sus sindicatos para la seguridad del empleo y los derechos laborales justos, sin el temor de perder su puesto de trabajo. (Meny, 2016, p. 56)

El elemento esencial de las relaciones de trabajo es la subordinación que otorga al patrono un conjunto de facultades, atributos o poderes (normativos, directrices y disciplinarios) y el establecimiento al laborante, de un conjunto de deberes (de cumplimiento, asiduidad, eficiencia, respeto, etc.); esta es precisamente la entraña del contrato de trabajo y el rasgo diferencial de las prestaciones del servicio de carácter civil; en ese contexto, es evidente que el trabajador se encuentre situado en una relación de inferioridad e inequidad subjetiva; ello dado que recibe órdenes, instrucciones y directivas, amén de encontrarse con peligro a ejecutarlas. (Mamani, 2016, p. 56)

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la constitución, en toda relación laboral se deben respetar los principios siguientes:

a. Indubio pro operario. Hace referencia a la traslación de la vieja regla de derecho Romano indubio pro reo, se exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. La aplicación del principio indubio pro operario surge como consecuencia de un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma; debe contar con los siguientes requisitos: Existencia de una duda insalvable o inexpugnable; respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta); Debe dejarse constancia de que este principio no puede oponerse al

otorgamiento de un derecho que hubiere sido expresamente previsto por el legislador. Sólo tiene validez cuando se trata de optar entre varias posibilidades surgidas de la fórmula normativa, pero jamás para suplir la voluntad del legislador.

b. La igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral; en puridad, ella plantea la precisión de la isonomía que prevé el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución, en donde se declara: “Nadie debe ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Esta regla de paridad asegura la igualdad de oportunidades en lo relativo al acceso al empleo.

c. La irrenunciabilidad de derechos. Hace referencia a la regla de no revocabilidad de los derechos otorgados al trabajador o conquistados por él; en ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia sería nula y sin efecto legal alguno. Debe señalarse que la Constitución vigente restringe los alcances de este principio originariamente previsto en la de 1979. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo, ahora bien, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma taxativa o dispositiva, ante lo cual la irrenunciabilidad es solo operativa en el caso de la última de las citadas. La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral. Ante este

tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia o no conveniencia de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual.

d. La primacía de la realidad. Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, siempre que sea en beneficio del trabajador.

e. El principio de causalidad. En virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminad. (Cáceres, 2016, pp. 14-19)

Al respecto, es citable el caso del derecho a vacaciones contemplados en el decreto legislativo N° 713, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a treinta días naturales de descanso remunerado al año, y dentro de ese contexto por la prerrogativa de la voluntad establecida en dicha norma, este puede disponer hasta de veintitrés días para continuar prestando servicios a su empleador, a cambio de una compensación extraordinaria. Por ende, tiene la capacidad

autodeterminativa de decidir sobre aquello. La norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades, atribuciones, etc., que le concede la norma. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas, que por tales son de orden público y vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.

La estabilidad laboral conforme a la Constitución de 1993 se encuentra ubicada dentro del Capítulo II (“De los Derechos Sociales y Económicos”) del Título I (“De la Persona y de la Sociedad”), que se distingue del Capítulo I referido a los Derechos Fundamentales de la Persona. En la Constitución de 1979, todos los derechos laborales estaban considerados como “Fundamentales”. De acuerdo con la Constitución de 1993, solo los derechos enunciados en el Capítulo I del Título I son considerados “Derechos Fundamentales de la Persona”. Ergo, el derecho de estabilidad laboral ya no sería catalogado como un derecho fundamental, sino como un derecho social-económico. Sin embargo, Jorge Toyama Miyagusuku considera que el derecho de estabilidad laboral sigue siendo un derecho fundamental. A continuación, explica las razones que respaldan esta aseveración. En primer lugar, la relación de derechos que aparece en el Capítulo I del Título I de la Constitución (“De los Derechos Fundamentales de la Persona”) no es taxativa. En efecto, el artículo 3 del propio Capítulo I de la Constitución de 1993 precisa –al igual que la Constitución uruguaya de 1967 y la Constitución de 1979, respecto de los derechos fundamentales– que *“La enumeración de los derechos establecidos en este Capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza...”*. De esta manera, el derecho de estabilidad laboral, al estar inserto en la Constitución, es un derecho fundamental de acuerdo a las disposiciones contenidas en la misma. En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que el criterio de

“fundamentalidad” de los derechos no reside en la “etiqueta” que le asignen los Estados o el nivel de protección institucional o procesal existente en un ordenamiento. El verdadero fundamento está en la relación de un derecho cuestionado, determinada ideológica, teórica e históricamente, con “la dignidad y la libertad de la persona humana”. En tercer lugar, la Constitución de 1993 no establece ningún trato diferencial a los derechos económicos y sociales con relación a los que aparecen en el Título I de la propia Constitución –es decir, los catalogados como “Fundamentales de la Persona”–. En efecto, todos los derechos reconocidos en la Constitución son protegidos por la acción de amparo (numeral 2 del artículo 200 de la Constitución). La Constitución española de 1978 sí prevé un trato diferenciado: los derechos sociales y económicos no pueden ser tutelados mediante una acción de garantía; en cambio, los considerados como fundamentales sí pueden ser materia de este tipo de acción. (Solozabal, 1991, p. 92)

2.1.2 Los contratos sujetos a modalidad

El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (Cabanellas, 2001, p. 89)

El contrato de trabajo es el convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y consecuentemente subordinar su propia y personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración. (Sanguineti, 2005, p. 103)

El contrato de trabajo se considera como todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración. (Alonso, 1981, p. 274)

El contrato de trabajo es aquel que regula las relaciones que se manifiestan entre quienes se obligan a prestar su actividad laboral en situación de dependencia o subordinación, mediante el pago de una remuneración, en condiciones de trabajo impuestas, por lo menos, por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo, y quienes dirigen y organizan ese trabajo, dentro de los límites del orden público laboral y de las obligaciones que se entienden comprendidas en la relación. (Martínez, 1988, p. 99)

“El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental” (Gómez, 2000, p. 109).

El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo. Esto, a cambio de una determinada retribución. El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral, en él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos. (Ramírez, 2014, p. 34)

Desde nuestro punto de vista, el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar en forma personal y subordinada sus servicios a favor de otra llamada empleador quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración. En el régimen de la actividad privada, aplicable a los empleadores privados y muchas instituciones y empresas del estado, el artículo 4 de la Ley de Productividad y competitividad Laboral –LPCL–, aprobado por decreto Supremo N° 003-97-TR, indica que: “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”.

Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: Prestación personal de servicios, subordinación y una remuneración:

a. Prestación personal de servicios, por medio del cual trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa; lo que el trabajador se obliga es a trabajar, que en la terminología jurídica es “prestar servicios”. Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual. El Art. 5° del D.S. N° 003-97-TR expresa: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

b. La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales, reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. La subordinación

es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión; por lo tanto, la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no lo sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación. El Art. 9º del D.S. 0 03-97-TR, considera que “por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador ésta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”. La subordinación constituye el elemento fundamental y exclusivo del contrato de trabajo, puesto que los otros contratos de servicios por cuenta ajena, como la de locación de servicios y contrato de obra, son cumplidos con autonomía. La jurisprudencia peruana considera que la “subordinación se manifiesta en el hecho de que al poner el trabajador su capacidad laboral a disposición del empleador, le otorga éste el poder de dirigirlo, de darle órdenes y de controlarlo; y el trabajador, por su parte se obliga a obedecerle”. (Exp. N° 652-93-SL-CSJL).

c. La remuneración, es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativa, en cuanto corresponde su abono como retribución por el trabajo brindado. La denominación más antigua es salario, que viene de la palabra latina

salarium, la que a su vez se deriva de sal, con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero. El convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la protección del salario utiliza esta denominación al decir “A los efectos del presente convenio, el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este haya prestado o debe prestar” (Art. 1º). Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparado y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador teniendo naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena (art. 6º D.S. 003-97-TR). Pero, por otro lado, su sola presencia hace presumir la existencia de una relación laboral de carácter indefinido. Esto último significa que podrá demostrarse en cada caso, y siempre que se cumpla los requisitos señalados en la Ley, que el contrato de trabajo esté sujeto a modalidad (contrato temporal). La presunción establecida exige, suponer una preferencia por los contratos a plazo indefinido, al mismo tiempo que muestra el carácter excepcional de los contratos bajo modalidad. Esto es una situación que – en teoría- apuntala al principio de continuidad o estabilidad de la relación laboral y que es acorde con la regla constitucional de protección contra el despido arbitrario (Art. 27º de la Constitución),

cuya única garantía o si se quiere garantía eficaz, supone necesariamente reconocer, en forma simultánea y en un mismo nivel, tanto la estabilidad de entrada (preferencia por los contratos a plazo indefinido) como la de salida (la resolución del contrato de trabajo no puede responder al arbitrio del empleador, sino a circunstancias objetivas). (Conde, 2017, pp. 56 - 87)

Los elementos esenciales del contrato de trabajo, se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y la otra al pago de la remuneración correspondientes y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador). (Toyama, 2001, p. 90)

Los elementos típicos del contrato de trabajo son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores. En si ayudan a determinar la verdadera naturaleza de la relación cuando ésta es controvertida. Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico” son los siguientes: A. La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad. B. La duración de la jornada: que puede ser a tiempo completo a tiempo parcial. C. El lugar de prestación del servicio: el mismo que puede realizarse en el centro de trabajo de trabajo o fuera de él. D. El número de empleo (o empleadores) que tiene el trabajador: los servicios que se presten pueden ser exclusivos – para un solo empleador – o se puede estar pluriempleado. (Nieves, 2016, p. 67)

Un contrato de trabajo “típico” es aquel que se establece por tiempo indefinido, se presta en el centro de trabajo, en una jornada completa y en forma exclusiva para un empleador. La

ausencia de algunos de los elementos antes señalados, no invalida ni desnaturaliza el contrato de trabajo, únicamente convierte en “atípica” la relación de trabajo. (Boza, 2016, p. 56)

Las características del contrato de trabajo son las siguientes: a. Consensual: Nace del simple acuerdo de voluntades de las partes. b. Bilateral: Existe el interés de dos partes: trabajador y empleador, cada una de las partes se obliga a cumplir una prestación. c. Oneroso: Cada parte debe cumplir con una prestación que signifique desprenderse de algo en beneficio de la otra: la fuerza de trabajo (trabajador) y la remuneración (empleador). d. Conmutativo: Es el momento de la celebración del contrato ya se conocen las prestaciones a cargo de ambas partes, entrega de la fuerza de trabajo (trabajador) y pago de la remuneración (empleador). e. Tracto sucesivo: Su ejecución se da en el transcurso de tiempo a través de prestaciones que se ejecutan permanentemente. (Sarmiento, 2017, p. 67)

La formalidad del contrato de trabajo debe contar con los siguientes: A. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. B. El contrato indeterminado puede celebrarse en forma verbal o escrita. C. El contrato de trabajo sujeto a modalidad, en la cual se permite pactar a plazo fijo, se celebrarán en algunas circunstancias y cumpliendo determinadas formalidades, necesariamente deben constar por escrito. D. Otros contratos de trabajo, como el contrato a tiempo parcial, trabajo a domicilio y los contratos de regímenes laborales especiales, se sujetarán a las formalidades establecidas por las normas que los regulen. (Izquierdo, 2018, p. 45)

Los efectos del contrato de trabajo, es que el contrato se convierte en el título jurídico del que se deriva la atribución patrimonial de los frutos del trabajo al empleador, y la relación laboral determina el pago de una serie de beneficios laborales, como seguro de vida, gratificaciones semestrales, vacaciones anuales pagadas, compensación por tiempo de servicios, participación en

utilidades, indemnización por despido arbitrario, remuneración mínima vital, asignación familiar, entre otros. (Casemiro, 2016, p. 67)

Los contratos sujetos a modalidad son aquellos contratos laborales que se dan por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o a la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar. (Arenas, 2018, p. 45)

Los contratos modales son aquellos contratos de duración indeterminada cuando las partes del contrato no le han fijado ningún término. Para Jean-Emmanuel Ray, el contrato de duración indeterminada es aquel en el que el titular del empleo posee un empleo permanente que le permite hacer carrera en su empresa y no podrá ser despedido de ésta a menos que exista una causa real y seria, caso contrario, dará lugar a las indemnizaciones previstas por la ley. (Gallardo, 2018, p. 78)

Existe contrato indeterminado de trabajo “cuando su duración puede prolongarse indefinidamente hasta que sobrevenga alguna causa de terminación cuyo acaecimiento las partes no fijan al momento de celebrar el acuerdo o de dar inicio a la relación” (Rendón, 2017, p. 56).

Los contratos modales son aquellos cuya duración pueden prolongarse indefinidamente en el tiempo hasta que sobrevenga alguna causa de terminación, contingencia que las partes no fijan al momento de celebrar el contrato, o al dar inicio a la relación laboral, requiriendo en todos los casos para la obtención de este status, superar el período de prueba establecido por la ley, el contrato o los convenios colectivos de trabajo. (Gómez, 2016, p. 56)

Los contratos modales o la calificación del trabajo a plazo indeterminado lo determinan, en primer término, los propios contratos de trabajo que concluyen las partes productivas. Anteponiéndose a esta calificación apriorística, el legislador inicialmente edificó dos formas de

contratación: la indeterminada y la de plazo fijo o por obra determinada (derogada L. No. 18138). Bien que en la actualidad la legislación antes aludida esté derogada, sin embargo, al tomar posición sobre esta crucial decisión se ha ideado un abanico de posibilidades contractuales en función de la permanencia del trabajador en su centro de trabajo. Dentro de esta óptica, hallamos los contratos modales, especiales y, finalmente, los de duración indeterminada. En segundo término, la calificación de este tipo de contratos la determina la misma ley. Es el caso de los trabajadores que en general superan el período de prueba legal establecido en sus contratos que, por este hecho, adoptará, instantáneamente la condición de trabajadores con contratos indeterminados de trabajo, así denominados por desconocer desde ese instante la fecha de terminación del contrato. Para el efecto, se dictaron a lo largo de los años una normatividad puntual siendo la vigente la contenida en el TUO-LP-CL-728 (Art. 4°). Es el caso también' de la reconducción tácita de los mismos contratos modales (Art. 77 del TUO-LP-CL-728). Seguidamente, los entes juzgadores pueden disponer, recurriendo a la presunción *juris tantum* contenida en el Art. 4 del TUO-LP-CL-728, la recalificación de un contrato modal, civil, comercial, etc. para convertirlo en uno de duración indeterminada por haberse demostrado durante un proceso judicial el fraude legal detrás de la suscripción de un malhadado contrato modal. La jurisprudencia, aquí, es constante y casi siempre se ha apoyado en el principio de la supremacía de la realidad cotidiana del contrato de trabajo para adoptar tal determinación jurisdiccional. En fin, a lo largo de nuestro historial, se han dictado normas legales específicas para establecer la existencia de contratos indeterminados de trabajo (L. No. 24514, Primera Disposición Transitoria) allí donde se habían concluido formas variadas de otro tipo de contratación laboral no estable. (Arredondo, 2018, p. 56)

Dentro de los contratos en cuestión es posible encontrar: 1. Contratos de naturaleza temporal. 2. Contratos de naturaleza accidental. 3. Contratos para obra o servicio. (Reyes, 2017)

1. Contratos de naturaleza temporal. A. Contrato por inicio o incremento de actividad.

- Son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador que se dan en el contexto del inicio de una nueva actividad empresarial, ésta es entendida como el inicio propiamente de la actividad a la que se dedicará la empresa, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya aperturadas. Vale mencionar que el plazo máximo de contratación que permite la ley en estos casos es de tres años. B. Contratos por necesidad. - Aquel celebrado entre un empleador y un trabajador en virtud de atender con el aumento coyuntural de las necesidades de mercado originados por las variaciones sustanciales de la demanda, inclusive cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal y que no pueden ser satisfechas por el personal permanente. Es necesario precisar que cuando se utilice este tipo de modalidad habrá que fundamentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la causa objetiva que impulsa a ese tipo de contratación, además esta causa objetiva no puede basarse en un incremento previsible del ritmo de la empresa, así como a las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en actividades productivas de carácter estacional. En este caso, los contratos no podrán tener una duración máxima de cinco años independientemente de las renovaciones sucesivas que se hagan al mismo. C. Contratos por reconversión empresarial. - Es un contrato suscrito entre empleador y trabajador que se celebra en función a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación que tenga un carácter tecnológico tanto en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Vale precisar que la duración máxima es de dos años.

2. Contratos de naturaleza accidental. A. Contrato ocasional. - Este contrato celebrado entre un trabajador y un empleador para atender las necesidades esporádicas que sean distintas a la actividad habitual que realiza la empresa. Su duración máxima es de seis meses al año por el criterio mismo de ser ocasional. B. Contrato de suplencia. - Se utiliza para sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa prevista en la legislación laboral. El empleador deberá reservar el puesto a su titular quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. También se incluyen las coberturas de puesto de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. C. Contrato de emergencia. - Este contrato se realiza para cubrir las necesidades que se presenten por caso de fuerza mayor o caso fortuito, teniendo que coincidir su duración con la situación propia de emergencia.

3. Contratos para obra o servicio. A. Contrato para obra determinada o servicio específico. - Aquellos contratos celebrados entre un empleador y un trabajador, para realizar una actividad previamente establecida y de una duración determinada, por lo tanto, su duración será la que resulte necesaria para la terminación de la actividad específica en cuestión. B. Contrato intermitente. - Es aquel celebrado con ocasión de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Puede efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva

celebración de contrato o renovación. En el contrato deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado. C. Contrato de temporada. - Este contrato es aquel que se celebra con el ánimo de atender las necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato deberá constar necesariamente la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa o establecimiento y la naturaleza de las labores del trabajador. Si en casi el trabajador fuera contratado por dos temporadas consecutivas por el mismo empleador, tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes; para ello el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince días anteriores al inicio de temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo. También están comprendidos en este tipo de contratos, los incrementos regulares y periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en los establecimientos o explotaciones cuya actividad es continua y permanente durante todo el año. El tiempo de duración dependerá de la duración de la temporada. (Reyes, 2017, p. 65-75)

2.2 Marco filosófico

El marco filosófico de la investigación tiene por objeto realizar algunas reflexiones sobre los derechos fundamentales del trabajador y los contratos sujetos a modalidad.

Los derechos fundamentales del trabajador, reconocido por el ordenamiento jurídico constitucional son: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Como se ve los derechos fundamentales de la persona priman ante todo y nadie puede atentar contra ellos. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Igualdad de oportunidades sin discriminación. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (García, 2016)

Los derechos fundamentales de los trabajadores son: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure el bienestar para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. En teoría el estado coordina con los diferentes sindicatos y representantes de los empleadores el monto de la remuneración mínima vital. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. En la segunda parte quiere decir, que uno puede trabajar un día 4 horas, al otro día 10 horas, luego 6 horas, pero en suma de todas esas horas no deben superar las 48 horas semanales. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. Ningún trabajador puede ser obligado a trabajar 7 días a la semana, debe tener

al menos 24 horas consecutivas de descanso. Si el empleador hace trabajar a un empleado en su día de descanso y no le da otro día para sustituir este, está obligado a pagarle ese día más una sobretasa del 100%, es decir, como si hubiera trabajado 2 días. (Aspajo, 2016, p. 89)

Los derechos colectivos que tienen los trabajadores: Derecho de sindicación, el trabajador tiene el derecho a pertenecer a un sindicato, y esto no puede ser motivo de despido por ningún motivo. Derecho de negociación colectiva, los trabajadores tienen derecho a negociar pacíficamente como sindicato con su empleador para obtener mejores beneficios. Derecho de huelga, los trabajadores tienen a proponer una huelga, pero ojo, esta debe ser coordinada como sindicato y debe ser aceptada por el estado. (Arévalo, 2019, p. 45)

¿Qué hace al contrato la condición de modal? Hace modales la duración, los contratos modales son aquellos cuya duración pueden prolongarse indefinidamente en el tiempo hasta que sobrevenga alguna causa de terminación, contingencia que las partes no fijan al momento de celebrar el contrato, o al dar inicio a la relación laboral, requiriendo en todos los casos para la obtención de este status, superar el período de prueba establecido por la ley, el contrato o los convenios colectivos de trabajo. (Gómez, 2018, pá. 67)

2.3 Marco conceptual

El derecho. Conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva. (Abad y Morales, 2005, p. 89)

Principios. En virtud del cual los ciudadanos y todos los poderes públicos están sometidos a las leyes, la constitución y por consiguiente al derecho. (Solozabal, 2016, p. 45)

La Constitución. Es el elemento esencial del Estado de Derecho. Es el núcleo básico que define la organización del Estado y sus poderes. Es la norma jurídica que organiza y limita el poder. (García, 2016, p. 67)

Los derechos humanos. En la Carta de estos derechos se establecen que los DD.HH. “Son aquellos derechos que el hombre posee por el simple o mero hecho de ser personas humanas, son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles, históricos y universales, fuera del alcance de cualquier poder político”. (Aspajo, 2016, p. 67)

Derechos fundamentales del trabajador. Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. (Aliaga, 2017, p. 12)

La dignidad. “La dignidad, o «cualidad de digno», deriva del adjetivo latino *dignus* y se traduce por «valioso». Hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad. Valóricamente se tiende a afirmar que el ser humano posee dignidad por sí mismo, no viene dada por factores o individuos externos, se tiene desde el mismo instante de su fecundación o concepción y es inalienable digno con alguien”. (Carbonell, 2004, p. 67)

La justicia. En cuanto cualidad personal, la justicia es la virtud o hábito bueno de dar a cada uno lo suyo, lo que le corresponde, lo que se le debe otorgar. Habitualmente se entiende en temas económicos, pero la justicia abarca otros aspectos más olvidados. (Rodas, 2017, p. 71)

El contrato de trabajo. - El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo

da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador. (Gómez, 2000, p. 78)

El trabajador. Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. (Boza, 2016, p. 12)

El empleador. Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio. (Sarmiento, 2017, p. 34)

Los contratos modales. Son aquellos contratos laborales que se dan por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o a la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar. (Arredondo, 2018, p. 23)

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

En la investigación planteada se aplicó el tipo básico, denominado también como investigación pura, fundamentada o dogmática, tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente; se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él, la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (Hernández, 2014, p. 94)

El alcance o nivel de investigación ha sido explicativo, es un método de investigación no experimental en el cual se explica las características de un conjunto de sujetos o hechos; asimismo, porque explica el nivel de correlación entre variables, es decir relaciona la causa y efecto; de modo que, la investigación de tipo básico, de alcance explicativo “es la asociación de variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”, y en particular “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010, p. 81)

El diseño de investigación fue el diseño no experimental, transversal o transeccional – correlacional causal, el diseño no experimental es porque permitió analizar el tema sin manipular deliberadamente las variables, es decir se estudió variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad, se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, también se observó situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente por el investigador de manera sistemática y empírica; y en el caso de la investigación correlacional causal es porque se explicó

la correlación existente entre la variable independiente y la variable dependiente, causa y efecto; en ese sentido, corresponde señalar que se trata de un diseño de investigación transeccional o transversal, correlacional causal, este diseños ha servido para recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito fue describir variables y analizar su incidencia para correlacionalizarlos en un momento dado. (Hernández, 2014, p. 89)

El método de investigación utilizado en la presente investigación fue el método deductivo de enfoque cuantitativo no experimental transeccional – correlacional causal, dado que se procede a analizar datos en un momento determinado del tiempo, sin alterar ex profesamente las variables en estudio en el ambiente natural en que se desarrolla la unidad objeto de estudio. (Hernández, 2014, p. 110)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población es aquel elemento del cual de obtiene información, es decir, son aquellas unidades que van a ser sometidas a una medición (Vivanco, 2005, p. 23); en ese sentido, la presente investigación ha tenido como población a los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario de Lima, que serán 1200 trabajadores.

Tabla 1

Población de trabajadores del INPE - Lima

Profesionales	N°
Decreto Legislativo 276	400
CAS	400
Contratos a modalidad	400

Total	1200
-------	------

Nota. Portal de Transparencia del INPE. 2021.

3.2.2 Muestra

Para la muestra se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, con un margen de error del 10%; teniendo como resultado 66 muestras (Hernández, 2014).

Formula de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 p (1 - p)}{(N - 1) e^2 + Z^2 p (1 - p)}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra =?

N: Tamaño de la población = 1200

Z: Nivel de confianza; para el 95%, z=1.96

E: Máximo error permisible, es decir un 10%= 0.1.

p: Proporción de la población que interesa medir = 0.50.

q: Proporción de la población que no interesa medir = 0.50.

Aplicación de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 p (1 - p)}{(N - 1) e^2 + Z^2 p (1 - p)}$$

$$\frac{1}{(N - 1) e^2 + Z^2 p (1 - p)}$$

$$n = \frac{1200 \times 1.96^2 \times (10) (1 - 1)}{(1200 - 1) (0.1)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) (10 - 0.10)}$$

$$n = \frac{1200 \times (1.96)^2 \times (0.10) (0.10)}{1200 \times (0.10)^2 + (1.96)^2 \times (0.10) (0.10)}$$

$$n = \frac{1201 \times 3.8416 \times 0.25}{1200 \times 0.0025 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{77.792}{1.1604} = 66.038$$

$$1.1604$$

Redondeado: $n = 66$.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE (S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Variable independiente. Los derechos fundamentales del trabajador	Los derechos fundamentales del trabajador son derechos inherentes al trabajador, establecidos en la constitución política del estado.	Se utilizará el cuestionario de tipo lickert para la recolección de datos, bajo cinco puntos o categorías que son: Muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. La variable los derechos fundamentales del trabajador tiene 2 dimensiones y 4 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).	La primacía de la realidad y el principio de causalidad.	1.Subordinación 2.Remuneración 3.Prestación individual	1 2 3	Likert
			Derogación legislativa	1.Iniciativa legislativa 2.Ruta legislativa	4 5	
Variable dependiente. - Los contratos sujetos a modalidad	Los contratos modales son aquellos contratos laborales que se dan por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o a la mayor producción de la empresa	Se utilizará el cuestionario de tipo lickert para la recolección de datos, bajo cinco puntos o categorías que son: Muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. La variable los contratos sujetos a modalidad tiene 2 dimensiones y 4 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).	Contratos modales	1.Contratos de naturaleza temporal 2.Contratos de naturaleza accidental 3Contratos para obra o servicio.	6 7 8	Likert
			Derechos fundamentales del trabajador	1.Remuneración equitativa 2. No discriminación	9 10	

Nota. Elaboración propia

3.4 instrumentos de investigación

3.4.1 Técnicas de investigación

Las principales técnicas utilizadas fueron:

A. Encuesta. Se utilizó para encuestar a los profesionales de la población.

B. Revisión de la Literatura. Se aplicó para tomar información de los libros, textos, normas jurídicas y demás fuentes de información relacionadas al tema en cuestión.

3.4.2. Instrumentos de investigación

Es aquel recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernandez, 2010, p. 200).

De las fuentes de información primarias y secundarias se obtuvo la operatividad de las entidades públicas; las técnicas que se utilizaron para la captura de los datos fueron: Lecturas de libros e internet, cuestionarios de entrevista y encuesta, guía de observación, conversaciones, registros, grabaciones, fotografías; y se escogió lo siguiente:

A. Cuestionario de encuesta. La información se registró en formularios preparados por el investigador y respondido por los encuestados.

B. Fichas bibliográficas. Se registró la información estadística obtenidas de fuentes primarias que corresponden a lecturas especializadas, información obtenida de una entidad específica.

3.5 Procedimientos

3.5.1 Validez.

Para la validación de los instrumentos se acudió al juicio de expertos con la finalidad de obtener la confiabilidad de los procedimientos de recolección de datos.

Tabla 3

Juicio de expertos

N°	EXPERTOS	SUFICIENCIA	VALORACIÓN
1	Dr. Gaston Quevedo Pereira	SI	90%
2	Dr. Charlie Carrasco Salazar	SI	90%
3	Dra. Rosmery Orellana Vicuña	SI	90%

Nota. Conforme a la tabla 3 los expertos concluyeron que el instrumento de investigación es el adecuado; en ese sentido, el instrumento es aplicable para medir lo necesario y relevante de acuerdo a los fines de la investigación.

3.5.2 Confiabilidad.

Consiste en el grado en que la práctica reiterativa de un instrumento a un mismo individuo produzca los mismos resultados (Hernández, et al, 2014, p. 200).

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se utilizará el instrumento de medición estadística alfa de Cronbach. Este instrumento permitió cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

La fórmula que se utilizó fue:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

El valor de alfa de Cronbach debe ser cercano a la unidad para que nos permita asegurar que estamos efectuando mediciones estables y consistentes.

Tabla 4

Escala de medición de confiabilidad

TABLA DE MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD	
Índices Alfa de crombach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

Nota. Carrasco (2021)

3.5.2.1 Resultados del análisis de confiabilidad.

Variable independiente: Los derechos fundamentales del trabajador

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Alfa de Cronbach - SPSS

Tabla 6

Estadística de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	N de elementos
,889	10

Nota. Resultado SPSS

Variable dependiente: Contratos sujetos a modalidad

Tabla 7

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Alfa de Cronbach - SPSS

Tabla 8

Estadística de fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	N de elementos
,889	10

Nota. Resultado SPSS

Tabla 9

Estadística del total de elementos Alfa de Cronbach

	Media de escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pregunta 1	47,222	145,232	,842	,875
Pregunta 2	46,192	165,332	,754	,883
Pregunta 3	47,023	155,262	,725	,885
Pregunta 4	46,984	145,532	,624	,884
Pregunta 5	46,564	149,232	,612	,887
Pregunta 6	46,544	146,232	,628	,889
Pregunta 7	46,584	144,232	,631	,887
Pregunta 8	46,574	145,232	,632	,888
Pregunta 9	46,984	145,532	,624	,884
Pregunta 10	46,564	149,232	,612	,887

Nota. Nuestro Alfa de Cronbach es de ,889 lo cual muestra un Alfa de Cronbach muy buena porque es mayor a 0.60 de confiabilidad, conforme a la tabla de medición.

3.6 Análisis de datos

Se aplicaron las siguientes técnicas:

a. Contrastación de hipótesis. Ha sido realizado mediante una operación matemática, bajo la utilización del software SPSS: Chi-cuadrado.

b. Análisis de resultados. Para obtener los resultados se ha utilizado el software el SPSS: Análisis estadísticos descriptivos de frecuencias.

c. Conciliación de datos. Se aplicó para enlazar los datos

Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes mediante el SPSS.

Interpretación de gráficos del SPSS.

d. Comprensión de gráficos. Se utilizó para presentar la información en forma de gráficos en cualquiera de sus formas.

3.7 Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, ha estado sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad & Morales, 2005, pág. 17). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3 para el Informe de Tesis.

IV. RESULTADOS

4.1 Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó el análisis estadístico de Pearson.

4.1.1 Prueba de hipótesis general

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alterna o hipótesis del investigador

Tabla 9

Contrastación de hipótesis general

		Correlaciones	
		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
VD	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Conforme a la prueba de correlación Pearson el resultado ha sido ,867, entonces $p < 0.60$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alterna

Tabla 10*Contrastación de hipótesis específica 1*

		Correlaciones	
		La primacía de la realidad y el principio de causalidad	Los contratos sujetos a modalidad
La primacía de la realidad y el principio de causalidad	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Los contratos sujetos a modalidad	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Conforme a la prueba de correlación Pearson el resultado ha sido 1,000, entonces $p < 0.60$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alterna

Tabla 11*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Correlaciones	
		La derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728	Los derechos fundamentales del trabajador
La derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66

Los derechos fundamentales del trabajador	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Conforme a la prueba de correlación Pearson el resultado ha sido 1,000, entonces $p < 0.60$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alterna

Tabla 12

Contrastación de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		La derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728	Los derechos fundamentales del trabajador
La derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Los derechos fundamentales del trabajador	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Conforme a la prueba de correlación Pearson el resultado ha sido 1,000, entonces $p < 0.60$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador.

4.2. Análisis e interpretación de resultados

Resultado 1

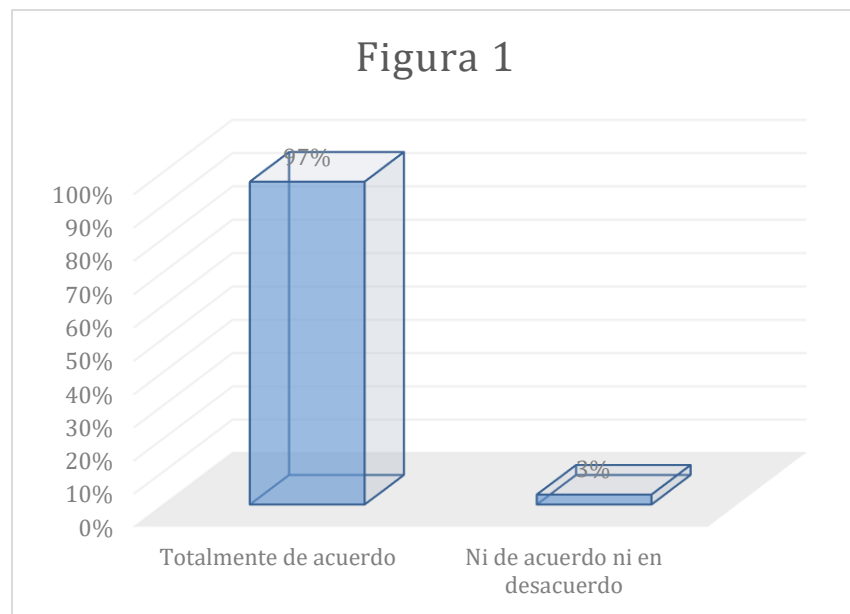
Tabla 13

Opinión sobre los derechos fundamentales del trabajador

Pregunta 1. ¿Usted cree que los derechos fundamentales del trabajador están siendo afectados por los contratos sujetos a modalidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 1

Porcentaje de opinión sobre los derechos fundamentales del trabajador



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que los derechos fundamentales del trabajador están siendo afectados por los contratos sujetos a modalidad.

Resultado 2

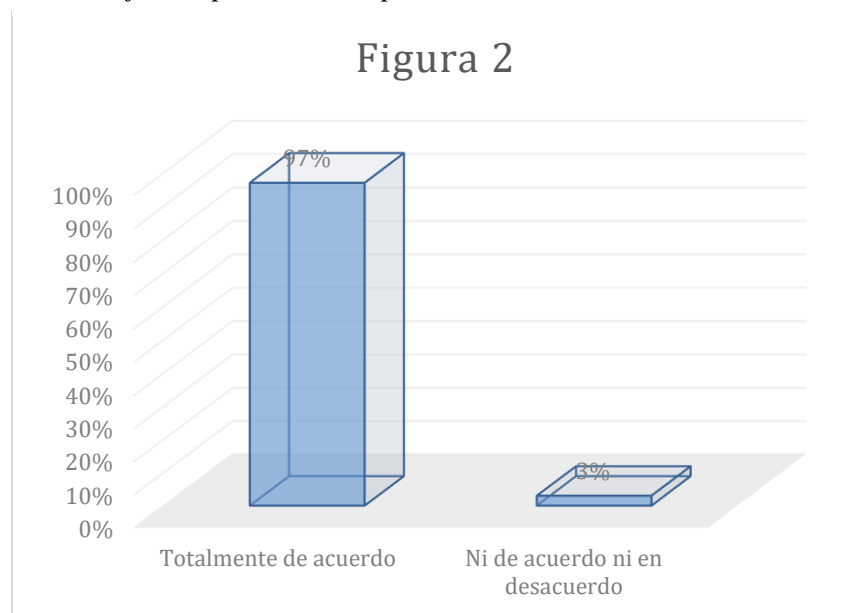
Tabla 14

Opinión sobre primacía de la realidad

Pregunta 2. ¿Usted cree que la primacía de la realidad y el principio de causalidad hasta la actualidad ha sido afectada por los empleadores bajo la utilización de los contratos sujetos a modalidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 2

Porcentaje de opinión sobre primacía de la realidad



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que la primacía de la realidad y el principio de causalidad hasta la actualidad ha sido afectada por los empleadores bajo la utilización de los contratos sujetos a modalidad.

Resultado 3

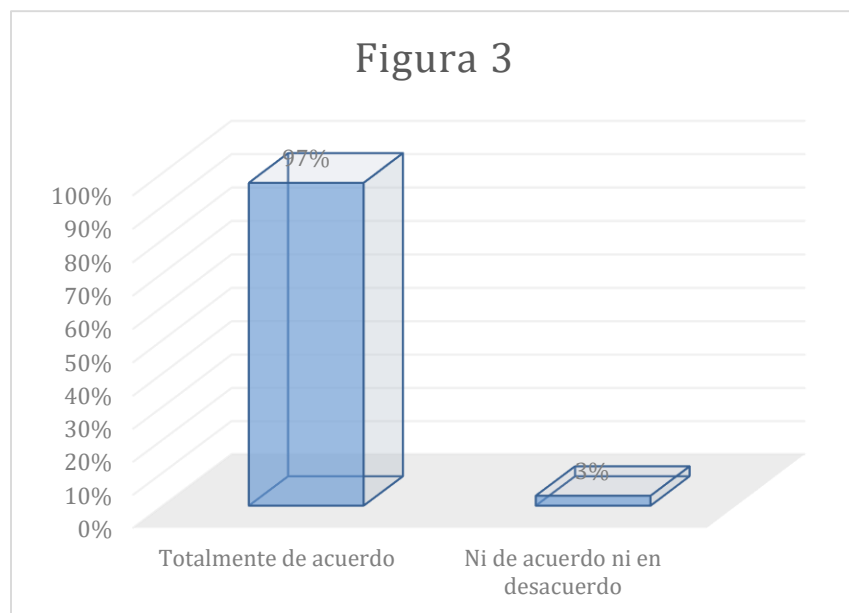
Tabla 15

Opinión sobre la derogación del artículo 53 del Decreto Legislativo N° 728

Pregunta 3. ¿Usted cree que la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 es el camino más idóneo para encaminarse al respeto de los derechos fundamentales del trabajador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 3

Porcentaje de opinión sobre la derogación del artículo 53 del Decreto Legislativo N° 728



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 es el camino más idóneo para encaminarse al respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

Resultado 4

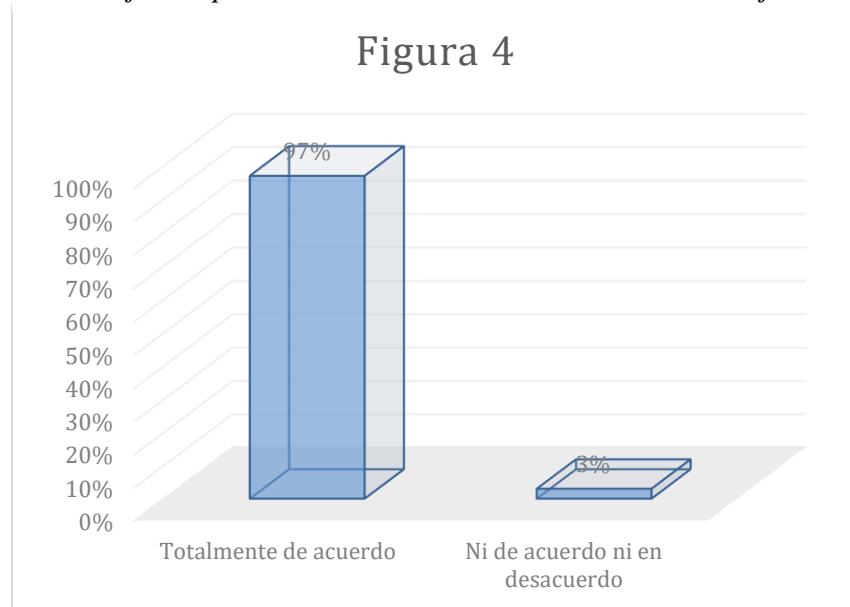
Tabla 16

Opinión sobre la subordinación de los trabajadores ante el empleador

Pregunta 4. ¿Usted cree que en el Instituto Nacional Penitenciario existe subordinación de los trabajadores ante el empleador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 4

Porcentaje de opinión sobre la subordinación de los trabajadores ante el empleador



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que en el Instituto Nacional Penitenciario existe subordinación de los trabajadores ante el empleador.

Resultado 5

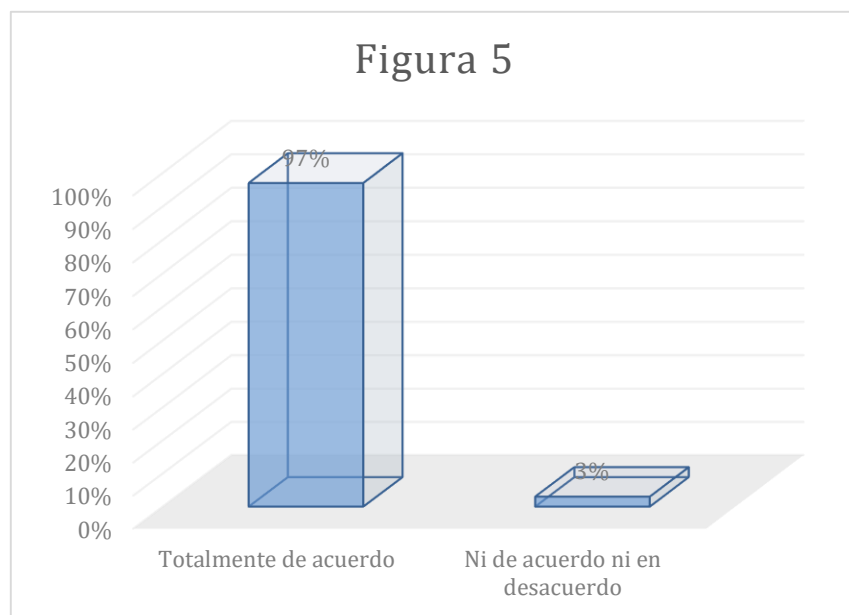
Tabla 17

Opinión sobre la remuneración de los trabajadores en el INPE.

Pregunta 5. ¿Usted cree que en el Instituto Nacional Penitenciario existe una remuneración para los trabajadores de parte del empleador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 5

Porcentaje de opinión sobre la remuneración de los trabajadores en el INPE.



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que en el Instituto Nacional Penitenciario existe una remuneración para los trabajadores de parte del empleador.

Resultado 6

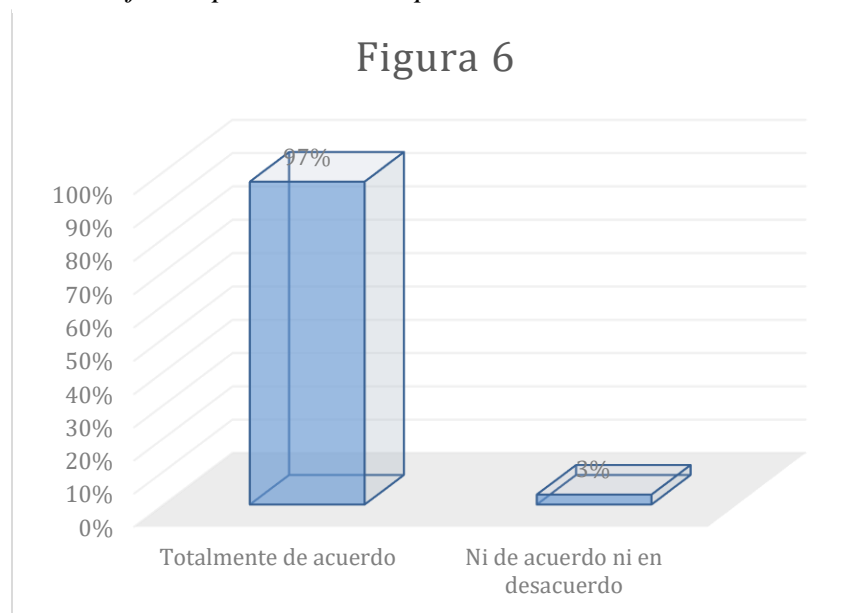
Tabla 18

Opinión sobre la prestación individual laboral

Pregunta 6. ¿Usted cree que en el Instituto Nacional Penitenciario existe una prestación individual ante el empleador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 6

Porcentaje de opinión sobre la prestación individual laboral



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que en el Instituto Nacional Penitenciario existe una prestación individual ante el empleador.

Resultado 7

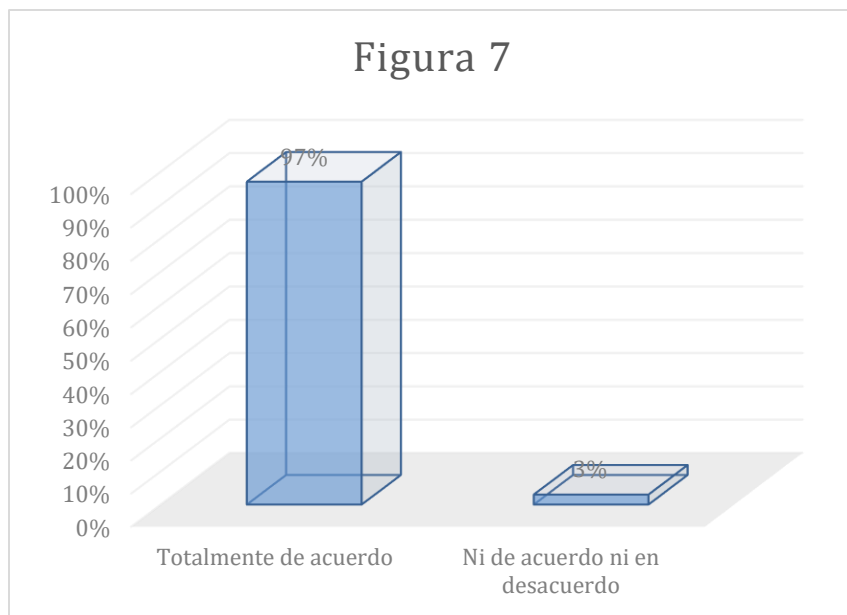
Tabla 19

Opinión sobre la iniciativa legislativa de propuesta de derogación

Pregunta 7. ¿Usted cree que debe presentarse una iniciativa legislativa a fin de derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 7

Porcentaje de opinión sobre la iniciativa legislativa de propuesta de derogación



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que debe presentarse una iniciativa legislativa a fin de derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Resultado 8

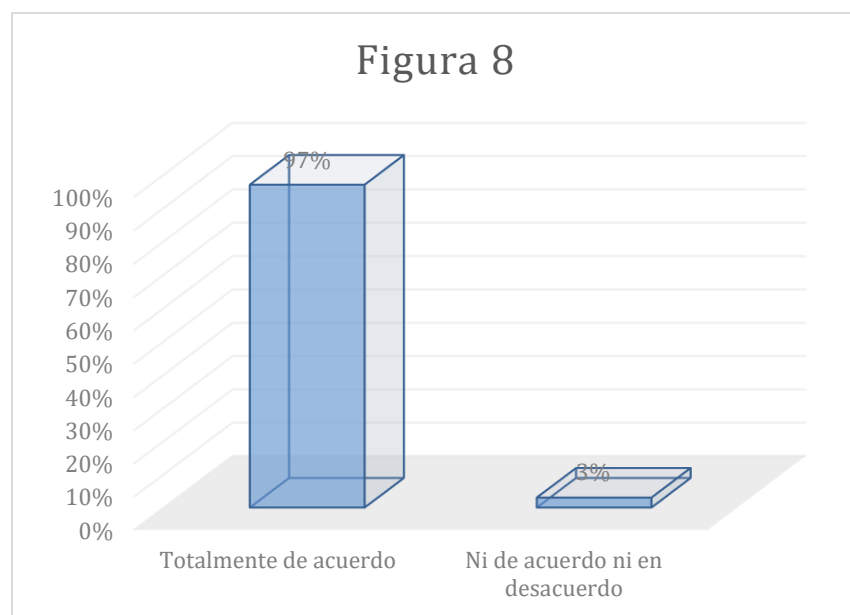
Tabla 20

Opinión sobre la ruta legislativa para la derogación normativa

Pregunta 8. ¿Usted cree que existe una ruta legislativa para derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 8

Porcentaje de opinión sobre la ruta legislativa para la derogación normativa



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que existe una ruta legislativa para derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Resultado 9

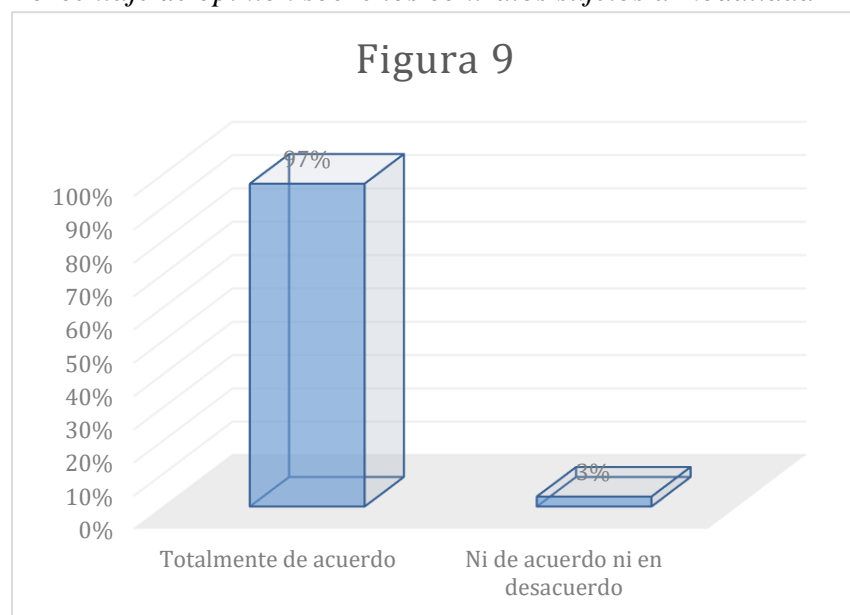
Tabla 21

Opinión sobre los contratos sujetos a modalidad

Pregunta 9. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad son contratos de naturaleza temporal?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 9

Porcentaje de opinión sobre los contratos sujetos a modalidad



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que los contratos sujetos a modalidad son contratos de naturaleza temporal.

Resultado 10

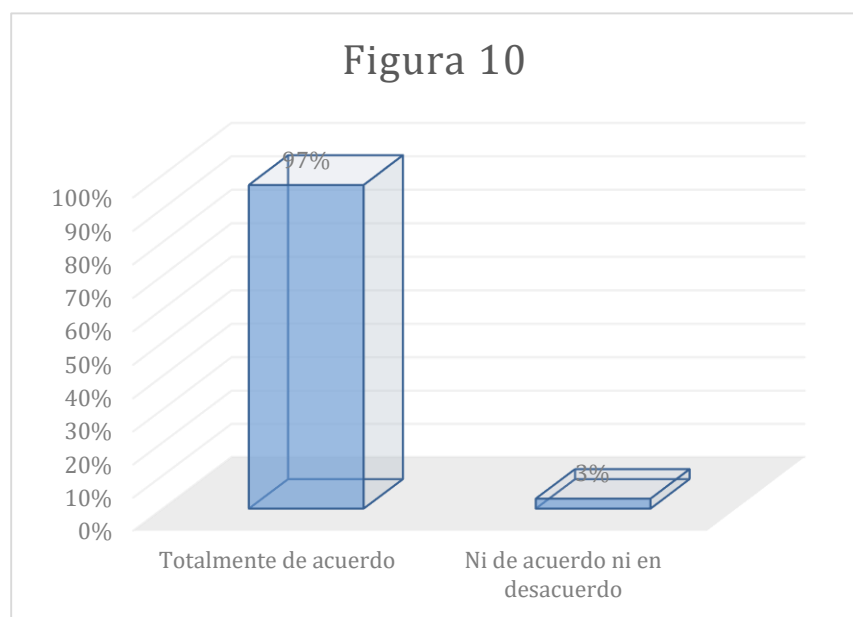
Tabla 22

Opinión sobre los contratos sujetos a modalidad son de naturaleza accidental

Pregunta 10. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad son contratos de naturaleza accidental?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 10

Porcentaje de opinión sobre los contratos sujetos a modalidad son de naturaleza accidental



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que los contratos sujetos a modalidad son contratos de naturaleza accidental.

Resultado 11

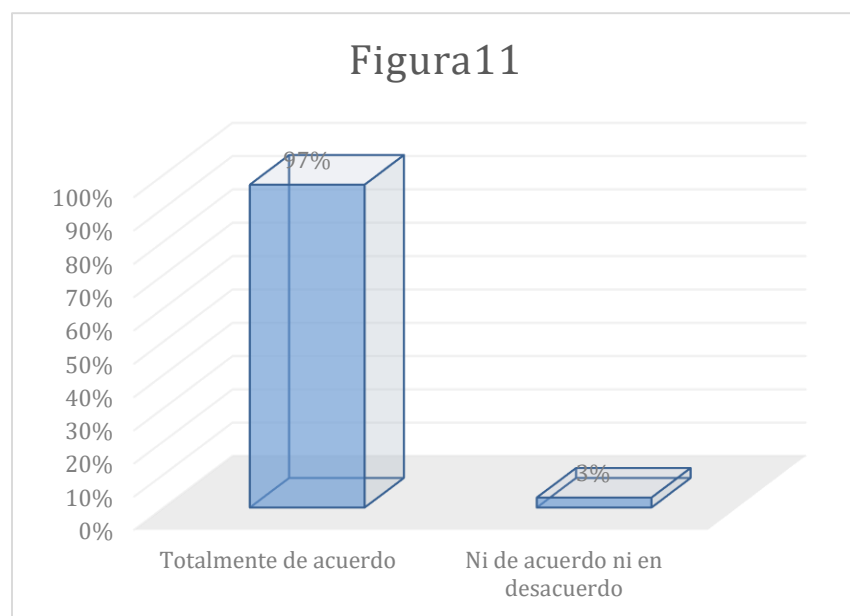
Tabla 23

Opinión sobre los contratos sujetos a modalidad de obra o servicio

Pregunta 11. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad son contratos para obra o servicio?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 11

Porcentaje de opinión sobre los contratos sujetos a modalidad de obra o servicio



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que los contratos sujetos a modalidad son contratos para obra o servicio.

Resultado 12

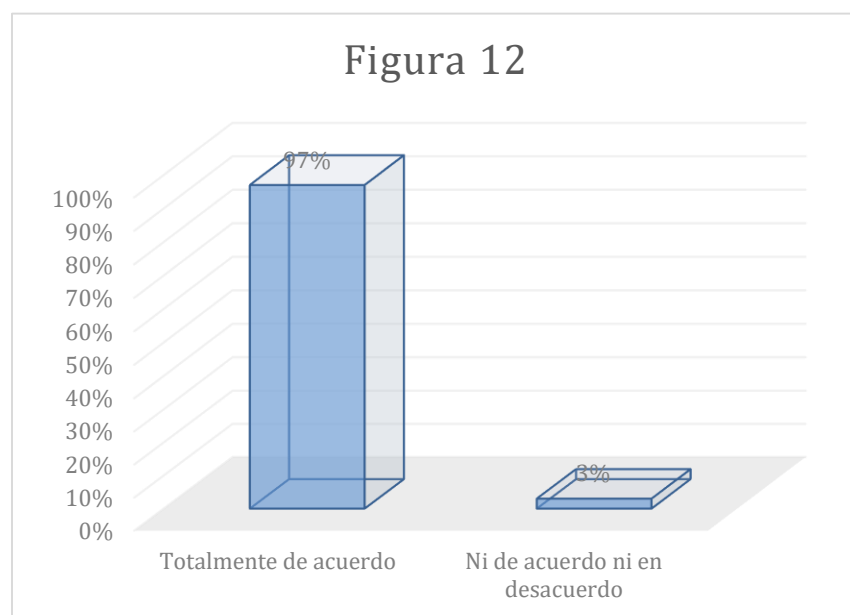
Tabla 24

Opinión sobre la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador

Pregunta 12. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad vulneran los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la remuneración equitativa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 12

Porcentaje de opinión sobre la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que los contratos sujetos a modalidad vulneran los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la remuneración equitativa.

Resultado 13

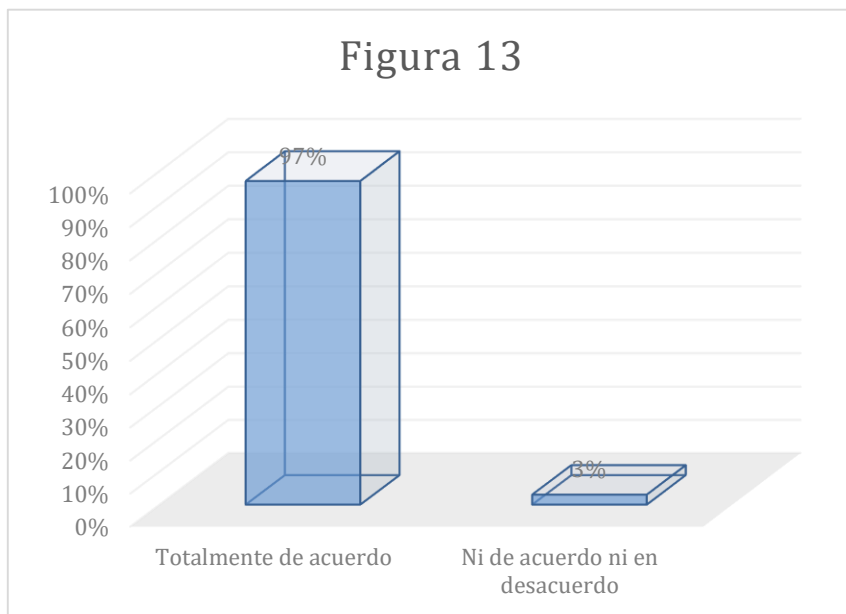
Tabla 25

Opinión sobre la vulneración a la igualdad

Pregunta 13. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad vulneran la igualdad mediante la discriminación a los trabajadores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	Totalmente de acuerdo	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura 13

Porcentaje de opinión sobre la vulneración a la igualdad



Nota. En el gráfico se verificar que el 97 % frente a un 3% de los encuestados establecen que los contratos sujetos a modalidad vulneran la igualdad mediante la discriminación a los trabajadores.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alterna general donde se establece que existe relación de dependencia, conforme al estadístico Correlación de Pearson, entre las variables derechos fundamentales del trabajador y los contratos sujetos a modalidad.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen a nivel internacional Morales (2018) y De la Puente (2017) quienes señalan que los derechos fundamentales del trabajador como un derecho inherente a las personas no deben seguir siendo vulnerados por los contratos sujetos a modalidad; quienes también afirman que el Congreso de la república debe derogar todo tipo de normas jurídicas arbitraria contra el trabajador; lo expresado es acorde con lo establecido en la presente investigación.

Asimismo, guarda relación con lo establecido por los autores nacionales: Ruiz (2016), en Arequipa, quien realizó la investigación titulada: *“La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana: Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”*. En el que concluyó que tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación

de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral. Ponce (2010), en Lima, que en su investigación titulada: “*Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad frente a los derechos fundamentales del trabajador*”. Concluyó que, en relación a los Contratos Sujetos a Modalidad, en América Latina durante la década del noventa – y en algunos países en el decenio anterior – se experimentó por efecto directo de una economía globalizada, procesos de flexibilidad laboral. Se ha utilizado el término flexibilización del Derecho Laboral como sinónimo de adaptación positiva al mercado, no obstante, ello, algunos autores han cuestionado que la flexibilización implique de por sí algo positivo. Según estudios comparativos de la Organización Internacional del Trabajo, la reforma laboral que se hizo en el Perú en la década del noventa que buscó la flexibilización fue la más agresiva de la región.

Respecto a la hipótesis específica 1, existe relación de dependencia, conforme al estadístico Correlación de Pearson, entre la primacía de la realidad y el principio de causalidad frente a los contratos sujetos a modalidad, por consiguiente, se ha aceptado dicha hipótesis; estos resultados guardan relación con lo que sostienen Morales (2018), De la Puente (2017), Ruiz (2016) y Ponce (2010), quienes señalan que los derechos fundamentales del trabajador como un derecho inherente a las personas no deben seguir siendo vulnerados por los contratos sujetos a modalidad; y si hubiera alguna vulneración se debe aplicar el principio de primacía de la realidad y el principio de causalidad.

En lo que respecta a la hipótesis específica 2, existe también relación de dependencia, conforme al estadístico Correlación de Pearson, entre la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y los derechos fundamentales del trabajador, por consiguiente, se ha aceptado dicha hipótesis; estos resultados guardan relación con lo que sostienen

Morales (2018), De la Puente (2017), Ruiz (2016) y Ponce (2010), quienes señalan que debe derogarse cualquiera norma jurídica que vulnera a los derechos fundamentales del trabajador.

Conforme se ha demostrado en la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de correlación Pearson, cuyo resultado ha sido ,867, >0.60; entonces, podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que la correlación es significativa entre las la variable independiente y la dependiente; con la que se confirman nuestras hipótesis planteadas. Finalmente se recomienda a los tesisistas que tomen en consideración los resultados alcanzados en la presente investigación para sus futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Los derechos fundamentales del trabajador están siendo afectados de manera directa por los llamados contratos sujetos a modalidad, conforme se ha demostrado en los resultados, donde el 97 % frente al 3% de los encuestados indicaron que, los derechos fundamentales del trabajador deben ser respetado y ningún tipo de contratos puede afectarlos.

- ✓ La primacía de la realidad y el principio de causalidad hasta la actualidad ha sido afectada por los empleadores bajo la utilización de los contratos sujetos a modalidad, conforme se ha demostrados en los resultados, donde el 97% frente al 3% de los encuestados, indicaron en ese sentido.

- ✓ La derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 es el camino más idóneo para encaminarse al respeto de los derechos fundamentales del trabajador, conforme se ha demostrados en los resultados, donde el 97% frente al 3% de los encuestados, indicaron en ese sentido.

- ✓ La contratación modal, pese a ser concebida como una modalidad excepcional, pero por factores de conveniencia patronal, se ha convertido en una forma ordinaria de contratación.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Respetar los derechos fundamentales del trabajador frente a los contratos sujetos a modalidad, para lo cual se propone elaborar un proyecto de ley que permita derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

- ✓ Efectivizar de manera eficaz y eficiente la primacía de la realidad y el principio de causalidad y eliminar los contratos sujetos a modalidad

- ✓ Implementar la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 a fin de respetar los derechos fundamentales del trabajador

- ✓ Se recomienda a los legisladores la reforma de la Constitución Política del Estado que permita la eliminación de los contratos sujetos a modalidad.

VIII. REFERENCIAS

- Abad, S., y Morales, J. (2005). El derecho. Gaceta jurídica.
- Aliaga, A. (2017). El trabajo como derecho fundamental. San Marcos.
- Alonso, M. (1981). Curso de derecho del trabajo. Ariel.
- Aspajo, M. A. (2016). Los derechos fundamentales de los trabajadores. San Marcos.
- Arenas, V. (2018). El contrato sujeto a modalidad. San Marcos.
- Arévalo, H. (2019). Los derechos colectivos que tienen los trabajadores. Jirgley.
- Arredondo, C. (2018). Contratos modales. Fondo Editorial PUCP.
- Boza, C. (2016). Los contratos laborales típicos. Gaceta Jurídica.
- Cabanellas, G. (2001). Diccionario de derecho. Heliastra.
- Cáceres, A. (2016). Los derechos fundamentales del trabajador. Grijley.
- Carbonell, M. (2004). La Constitución pendiente: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Cárdenas, F. (2018). El trabajo y los derechos fundamentales del trabajador. Tecnos.
- Carrasco, C. (2020). Metodología de investigación científica. San Marcos.
- Casemiro, J. (2016). El contrato de trabajo y sus efectos normativos. A y C Ediciones.
- Conde, A. (2017). El contrato de trabajo. Lima. Juristas editores.
- De la Puente, C. (2017). Los contratos sujetos a modalidad en la intromisión del buen funcionamiento laboral. (Tesis de posgrado, Universidad de Guayaquil). Repositorio Institucional UG. <https://www.google.com/search?q=tesis+funcionamiento+laboral&sxsrf=AOaemvKLZj1TF0Xeda8ewzxyKaa1iLsSVQ%3A1635174778622&ei=esl2YcSmJdeUwbkPkL-IqAs&ved=0ahUKEwjEy8ze7OXzAhVXSjABHZAfArUQ4dUDCA4>
- Gallardo, P. (2018). Los contratos sujetos a modalidad. Grijley.

- García, V. (2016). Los derechos fundamentales del trabajador en la Constitución. Grijley.
- Gómez, F. (2000). El contrato de trabajo, parte general. San Marcos.
- Gómez, F. (2016). El contrato de trabajo: Parte general. San Marcos.
- Gómez, F. (2018). El contrato de trabajo modal. San Marcos.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Izquierdo, J. (2018). Formalidades del contrato de trabajo. Ariel S.A.
- Mamani, A. (2016). Elementos esenciales del trabajo. Ideas.
- Martínez, J. (1988). Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social. Astrea.
- Meny, G. (2016). Las políticas públicas en relación al trabajo. Barcelona: Ariel S. A.
- Morales, A. (2018). Los derechos fundamentales como vulneración por los contratos modales. (Tesis de posgrado, Universidad de República dominicana). Respositorio Institucional URD. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Alan%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nieves, K. (2016). Los contratos típicos laborales. Idemsa.
- Ponce, C. (2010). Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad frente a los derechos fundamentales del trabajador. (Tesis de posgrado, Universidad de Césal Vallejo). Respositorio Institucional UCV. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Carlos%20Ponce.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, C. (2014). El contrato de trabajo. Idemsa.
- Rendón, A. (2017). Contratos de duración indefinida. Gaceta Jurídica.

- Reyes, A. (2017). Los contratos de trabajo y su clasificación. San Marcos.
- Rodas, C. (2017). El trabajo como derecho fundamental. Fondo Editorial PUCP.
- Ruiz, M. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana: Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Arequipa). Repositorio Institucional UNA. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_e1aa409abb2405d7cf6226402d3e76b4
- Sanguinetti, W. (2005). El contrato de locación de servicios. San Marcos.
- Sarmiento, P. (2017). Los contratos laborales en el Perú. San Marcos.
- Solozabal, J. (1991). Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales. *Revista de estudios políticos*, 92.
- Toyama, J. (2001). Instituciones de derecho laboral - La relación laboral: Constitución y desarrollo. San Marcos.
- Universidad de Celaya. (23 de noviembre de 2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf.

IX. ANEXOS

Anexo A. Ficha técnica de los instrumentos utilizados

A. INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Charlie Carrasco Salazar
- I.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de tesis
- I.3. Especialidad del validador: Metodólogo
- I.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- I.5. Título de la investigación: “El respeto de los derechos fundamentales del trabajador frente a los contratos sujetos a modalidad en el Perú, lima - 2018”
- I.6. Autor del instrumento: Víctor Oswaldo Mancilla Siancas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

II. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variables: El respeto de los derechos fundamentales del trabajador y los contratos sujetos a modalidad

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 17 de noviembre de 2020


Charlie Carrasco Salazar
 Firma del validador experto
 DNI. N° 40799023
 Teléfono N° 953564557

Anexo B. Encuesta

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Buenos días/tardes la presente encuesta es con la finalidad de recopilar datos acerca del “respeto de los derechos fundamentales del trabajador frente a los contratos sujetos a modalidad en el Perú, Lima - 2018”

INSTRUCCIONES

Marque con un (x) la alternativa que usted crea conveniente, se le recomienda responde con la mayor sinceridad posible. Las alternativas son: Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1).

Cuestionario

N°	ITEMS	CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
1	¿Usted cree que los derechos fundamentales del trabajador están siendo afectados por los contratos sujetos a modalidad?					
2	¿Usted cree que la primacía de la realidad y el principio de causalidad hasta la actualidad ha sido afectada por los empleadores bajo la utilización de los contratos sujetos a modalidad?					
3	¿Usted cree que la derogación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 es el camino más idóneo para encaminarse al respeto de los derechos fundamentales del trabajador?					
4	¿Usted cree que en el Instituto Nacional Penitenciario existe subordinación de los trabajadores ante el empleador?					
2	¿Usted cree que en el Instituto Nacional Penitenciario existe una remuneración para los trabajadores de parte del empleador?					
3	¿Usted cree que en el Instituto Nacional Penitenciario existe una prestación individual ante el empleador?					

N°	ITEMS	CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
4	¿Usted cree que debe presentarse una iniciativa legislativa a fin de derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?					
5	¿Usted cree que existe una ruta legislativa para derogar el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?					
6	¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad son contratos de naturaleza temporal?					
7	¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad son contratos de naturaleza accidental?					
8	¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad son contratos para obra o servicio?					
9	¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad vulneran los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la remuneración equitativa?					
10	¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad vulneran la igualdad mediante la discriminación a los trabajadores?					