

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



**INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO CON
REFERENCIA AL EXPEDIENTE N° 02033-2016-0-2501-JR-LA-02**

**Trabajo de suficiencia profesional para optar el
título de abogado**

Autor: Antonella Beatriz Trujillo Bernaola

Asesora: Valderrama Dominguez Maria Jone

Código Orcid Nro. : 0000-0001-9181-8489

**CHIMBOTE PERÚ
2022**

PALABRAS CLAVES

Tema	Indemnización por Despido Arbitrario
Especialidad	Laboral

KEYWORDS

Theme:	Compensation for Arbitrary Dismissal
Specialty:	Working

DEDICATORIA:

A mi abuelo: Alberto Bernaola Porras

Por brindarme su apoyo incondicional en lo largo de mi carrera universitaria y por ser un ejemplo de lucha y valentía en la vida.

AGRADECIMIENTO:

Me es grato culminar satisfactoriamente una etapa más de mi vida, por ello, debo agradecer a Dios, mi padre celestial, por darme la vida y permitir alcanzar uno de mis muchos sueños propuestos, por brindarme salud y amor.

También agradecer a Alberto, mi abuelo, más que ello un padre para mí en todos los sentidos, por su bondad infinita y por apoyarme sin objeción alguna para alcanzar este logro tan ansiado.

Asimismo, debo agradecer a los catedráticos de la facultad de derecho, por su paciencia, enseñanzas, valores y por su tiempo compartido durante el transcurso de mi formación profesional. A cada uno de los mencionados solo me queda decir una vez más, Gracias.

ÍNDICE

CARATULA

PALABRAS CLAVES.....	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO:.....	3
ÍNDICE	4
RESUMEN	5
I.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ENCONTRADA	10
II. MARCO TEÓRICO:	11
2.1. DERECHO AL TRABAJO	11
2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.....	11
2.3. EL CONTRATO DE TRABAJO	14
2.4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO	15
2.5. CLASES DE CONTRATOS LABORALES.....	16
2.7. EL DESPIDO COMO CAUSA DE EXTINCION	25
2.8. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UN DESPIDO JUSTIFICADO	29
2.9. CLASES DE DESPIDO.	30
2.10. REGIMENES DE PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO	31
2.11. INDEMNIZACION	32
III. ANÁLISIS DEL PROBLEMA.....	33
IV. CONCLUSIONES.....	35
V. RECOMENDACIONES.....	36
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

RESUMEN

En la presente investigación se ha podido analizar un proceso laboral planteado ante el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, en el Expediente N° 02033-2016-0-2501-JR-LA, sobre el pago de indemnización por Despido arbitrario , interpuesto por el demandante JOSÉ CARLOS SILVA DOMÍNGUEZ, contra la demandada la EMPRESA MARINES FORCE S.A.C., la cual fue declarada fundada en parte y ordenó el pago de una indemnización a favor del demandante, sentencia que fue apelada por la empresa Marines Force S.A.C., pero el superior jerárquico confirma la sentencia de primera instancia y ratifica el criterio de la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada; razón por la cual el demandante sólo podía ser despedido por causa justa, hecho que no ocurrió .A nuestro criterio, los magistrados que resolvieron la demanda han realizado un desarrollo claro del despido arbitrario, pero su análisis no se ha limitado a dicho punto, sino que ha realizado un estudio del contrato indeterminado y del sujeto a modalidad; por consiguiente, realizó una valoración de los elementos constitutivos del contrato a plazo indeterminado y así poder aseverar la existencia de una desnaturalización de la relación laboral, para luego proseguir a analizar si al demandante le corresponde la indemnización por despido arbitrario. Asimismo, se concluye que es común la práctica por parte de los empleadores en encubrir una relación laboral de naturaleza indeterminada con contratos sujetos a modalidad, ello sólo para no reconocer los derechos que les asisten a sus trabajadores y se recomienda que, las autoridades administrativas hagan propuestas, en aras de proteger los derechos laborales de los trabajadores, por lo que, el Ministerio de Trabajo debe desempeñar un papel de liderazgo en la concientización de los trabajadores y empleadores sobre sus derechos laborales y disposiciones contractuales y finalmente, La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), debe implementar una estrategia más dinámica, un plan de inspección rápido y de apoyo, con el objeto de acreditar que el empleador está cumpliendo con las normas de trabajo social aplicables, sobre parámetros de contratación.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Resumen de actuaciones realizadas dentro del proceso laboral seguido por José Carlos Silva Domínguez, contra Marines Force S.A.C., por indemnización por despido arbitrario.

- Con fecha 03 de agosto de 2016, la persona de José Carlos Silva Domínguez, interpone demanda de indemnización por despido arbitrario, contra la empresa Marines Force S.A.C., toda vez que el 23 de enero de 2015 fue contratado por la demandada para desempeñarse como agente de seguridad, relación laboral que se extendió hasta el 30 de junio de 2016, fecha en la que lo despidieron sin que medie razón o causa alguna, habiendo percibido la suma de S/ 1,469.23 soles como última remuneración, habiendo realizado actividades de resguardo y prevención, afirmando que su contrato modal se habría desnaturalizado, habiendo dado paso a un contrato de trabajo indeterminado y no temporal.

- Mediante Resolución N° UNO, de fecha 08 de agosto de 2016, emitida en el Exp. 2033-2016-0-2501-JR-LA-02, el Segundo Juzgado Laboral – NLPT admite a trámite la demanda y corre traslado a la parte demandada Marines Force S.A.C., y fija fecha de audiencias de conciliación

- Mediante escrito de fecha 15 de setiembre de 2016, Marines Force S.A.C. contesta la demanda y solicita que la demanda sea declarada infundada; toda vez que niegan haberlo despedido sin razón o causa, respecto a la remuneración precisan que era variable según la remuneración mínima vital y demás beneficios que tuviera, precisan que contratar personal, de manera intermitente, para que cumplan servicios de seguridad de embarcaciones pesqueras, labor que realizan cuando las naves se encuentran en mantenimiento o reparación y de acuerdo a la temporada de pesca; debido a ello, hacen contratos intermitentes de acuerdo al requerimiento de las empresas.

- Con fecha 15 de setiembre de 2016 se realizó la audiencia de conciliación, en la cual se deja constancia que las partes no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio, posterior a ellos la demandada presenta el escrito de contestación de demanda y anexos y el Juez resuelve tener por contestada la demanda y procede a citar para audiencia de juzgamiento.
- Con fecha 03 de octubre de 2016 se expidió el acta de registro de audiencia de juzgamiento se deja constancia de la oralización de alegatos de apertura de las partes, luego se admiten los medios probatorios (del demandante y demandado); luego de ello el Juez dispuso que las partes procedan a oralizar sus medios de prueba, se realiza el contradictorio y posteriormente proceden a oralizar sus alegatos finales.
- Mediante Resolución N° DOS, de fecha 10 de octubre de 2016, el Segundo Juzgado Especializado Laboral declara FUNDADA en parte la demanda sobre pago de indemnización por despido arbitrario y condena a la demandada a pagar la suma de S/ 2,018.05 soles, por concepto de indemnización por despido arbitrario, más el pago de intereses legales y costas del proceso.

Como fundamentos de la sentencia, el Juzgado Laboral precisa:

- Se debe tener en cuenta que entre las partes existió una relación laboral desde el 23 de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2016, bajo la suscripción de contratos intermitentes de trabajo.
- Precisa que durante el tiempo en que el demandante se ha encontrado bajo contratos modales, han ocurrido los elementos esenciales del contrato de trabajo indeterminado, como son: **prestación personal de servicios**, sobre este punto precisa que ha existido una obligación personalísima, toda vez que prestaba un servicio de carácter personal,

esto es como agente de seguridad, por lo que dicho punto se encuentra debidamente acreditado; **subordinación**, se encuentra acreditado debido a que la demandada mantenía un control sobre el personal, verificado cuando le indicaba a sus trabajadores respecto a la empresa a la cual sería destacado, es decir existía un poder de subordinación y dirección, más aún si se ha verificado que el demandante trabajó de manera continua y permanente para la demandada; no existiendo periodos de desvinculación laboral por suspensión perfecta o imperfecta de labores desde que comenzó la relación laboral; sobre la **remuneración**, el demandante percibía la suma de S/ 850.00 soles, con lo cual se acredita la existencia de una labor de manera permanente y continua para la demandada.

- Debido a ello el Juzgado concluye que el trabajo que realizó el demandante para la demandada tenía **carácter de continua y permanente**, estando desde un inicio sujeta a plazo indeterminado, razón por la cual le correspondería la desnaturalización del contrato intermitente de trabajo, debido a la existencia válida de una relación de trabajo permanente, subordinada y continua, teniendo el pago de una remuneración.
- Con relación al pago de Indemnización por Despido Arbitrario se tiene que el último contrato del demandante fue del 01 de abril de 2016 al 30 de junio de 2016, después de ello ya no existen más contratos; razón por la cual el sustento de la demandada que el cese del demandante se debió a que su contrato culminó, no tiene sustento legal, toda vez que ha existido la desnaturalización del contrato y por ende existe un trabajo indeterminado y únicamente debió ser despedido por falta grave.
- Con fecha 04 de noviembre de 2016, la demandada interpone recurso de apelación en contra de la sentencia.

- Mediante Resolución N° CUATRO, de fecha 06 de enero de 2017, se concede la apelación con efecto suspensivo y se elevan los actuados al superior jerárquico.
- Mediante Resolución N° OCHO, de fecha 17 de agosto de 2017, el Segundo Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, resuelve confirmar la sentencia de primera instancia precisando que respecto a la ausencia de motivación ha podido verificar que el juez expone razones de hecho y derecho que justifican su decisión por lo que debe desestimarse la supuesta vulneración de las garantías del debido proceso por motivación insuficiente.
- Con fecha 05 de setiembre de 2017, la demandada interpone recurso de casación, contra la resolución que confirma la sentencia de primera instancia.
- Mediante Resolución N° NUEVE, del 12 de setiembre de 2017, se resuelve elevar los actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República.
- Mediante Resolución de fecha 10 de diciembre de 2018 la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República resuelve rechazar el recurso de casación interpuesto por la demandante, toda vez que no ha cumplido con adjuntar el arancel judicial por derecho de recurso de casación.

1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ENCONTRADA

Luego de analizado todo el proceso laboral sobre Indemnización por despido arbitrario se ha podido evidenciar la problemática relacionado con la desnaturalización de los contratos laborales sujetos a modalidad, puesto que, en la actualidad, en nuestra sociedad se utiliza con frecuencia los contratos a plazo fijo para tratar de encubrir una relación laboral a tiempo indeterminado, con la finalidad de vulnerar los derechos de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO:

2.1. DERECHO AL TRABAJO

2.1.1 DEFINICION:

(Landa, 2014), refiere que:

Que, el derecho al trabajo tiene dos dimensiones: subjetiva o individual y objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo se entiende como el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente el despido arbitrario. En la segunda dimensión, el derecho al trabajo impone el deber del estado de promulgar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país.

Asimismo, con relación a la definición del derecho al trabajo se debe precisar lo expuesto por (Trueba, 1981), quien manifiesta:

Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para poder realizar el destino de todo ser humano, el cual es el de poder socializar entre ellos

2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Para (Machicado, 2013) son: “proposiciones claras y precisas que no son susceptibles de demostración, sobre la cual se funda una cierta valoración de la justicia de un conjunto social sobre la cual se edifican las instituciones del derecho y que en un momento histórico determinado informa el contenido de las normas jurídicas de un Estado.”

Asimismo, (Figuroa, 2009) refiere que: “los principios son líneas directrices, verdades anteriores y superiores a la norma legal y se encuentran dentro del derecho escrito y que representan el espíritu y la esencia de la ley”.

Por tanto, a continuación, veremos los principios fundamentales del derecho laboral:

A) PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

Es la imposibilidad que tiene el empleado o trabajador para abandonar o desconocer, unilateral e irrevocablemente, algún derecho que le ha sido otorgado y se encuentra contenido en la legislación de un país (Figueroa, 2009).

Este principio se encuentra prescrito en el artículo 26° inc. 2° de la Constitución Política del Perú de 1993.

B) PRINCIPIO PROTECTOR:

(Bazán, 1991) precisa que: Refiere que es el más importante de los principios del derecho de trabajo, toda vez, que su fundamentación responde al fin de equiparar desigualdades, siendo así, la idea principal que el derecho social no se inspira en la idea de la igualdad de las personas, sino en la equiparación de las desigualdades que existan entre si mismas.

Este principio dentro de su concepción presenta tres reglas:

a) In dubio pro operario:

Conforme a este principio se debe preferir o aplicar la norma más favorable, es decir cuando una norma es susceptible de diversas interpretaciones, corresponde aplicar, la que beneficie al trabajador.

b) Norma más favorable:

Opera cuando, coexisten distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, en estos casos se deberá poner en uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador.

Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos; y normas de distinto rango como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador (Ramos J. , 2013).

c) La condición más beneficiosa:

(Ramos J. , 2013) refiere que “este principio tiene íntima conexión con el de la norma más favorable, pero se distingue netamente de ella, en que, en ésta se impone la existencia de una norma anterior concreta y reconocida, que ya se ha aplicado y que debe ser respetada, por resultar ser la más beneficiosa para el trabajador”.

C) PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

Este es el principio más importante en el derecho laboral, opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en documentos. Según (Plá, 1987), precisa que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deberían otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

D) PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD:

Para (Bazán, 1991) este principio apela a la prudencia judicial, al margen de discrecionalidad interpretativa, la cual determinará la correcta solución a la luz de las circunstancias del caso. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

E) PRINCIPIO DE BUENA FE:

Está relacionada al comportamiento que deben adoptar las partes en el cumplimiento de sus diversas obligaciones que se originen producto de la relación laboral que existe. Comprende la obligación de obrar y actuar con fidelidad, esto es, visto desde un aspecto legal, cumpliendo las obligaciones, con honestidad, prudencia y fidelidad, desechando todo engaño, perjuicio y abuso. (Aquino, 2003).

2.3. EL CONTRATO DE TRABAJO

2.3.1. DEFINICION:

Según (Machicado, 2013):

El contrato de trabajo, es un acuerdo de los firmantes que concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. Para diferenciar un contrato de trabajo de uno de naturaleza civil, hay que tener en cuenta 03 características fundamentales del contrato de trabajo, las cuales son: personal, remunerado y subordinado. Estos 3 elementos son esenciales para determinar una relación laboral; sin embargo, el contrato de trabajo se suele caracterizar además por una serie de elementos que, si bien no son indispensables para su determinación, permiten su identificación como un contrato común, siendo esas características: Que la labor se realice en un centro de trabajo determinado, proporcionado o establecido por el empleador; que se preste el servicio durante la jornada legal o habitual del respectivo centro de trabajo; que se labore de manera exclusiva para un solo empleador; y que el contrato de trabajo se haya celebrado de manera indeterminada. Los contratos de trabajo sirven para cubrir labores que pueden desarrollarse al interior de la empresa o fuera de ella; empero, aquí la labor personalísima del trabajador es imprescindible.

Este contrato, es llamado también, contrato de trabajo estable; asimismo, los contratos de trabajo o civiles (locación de servicios), se convierten en contratos de trabajo a plazo indeterminado, cuando se desnaturalizan. Por otro lado, se necesita que el contrato conste por escrito cuando se requiera regular ciertas condiciones, tales como la confidencialidad, beneficios no previstos en ley, entre otros. (Toyama, 2009)

(Toyama, 2009) precisa que: “son los que se realizan entre un trabajador y un empleador, ya sea escritos o verbales, sin que exista la necesidad de precisar un plazo de vencimiento; por lo que toda prestación de servicios que cumpla con los elementos esenciales de la relación laboral, se presume a tiempo indeterminado.”

2.4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS**

(Pizarro, 2006) menciona que, el trabajo consiste en el desarrollo de una persona, con respecto a las actividades que se le fueron asignadas; ergo, es menester recalcar que, estos mandados se le asignan a voluntad; toda vez que, es el trabajador quien manifiesta a su empleador el deseo de trabajar, configurando así, el primer elemento esencial del contrato de trabajo. Asimismo, es importante que para que exista este elemento, el trabajador labore a título personal, es decir, no puede ser reemplazado o sustituido por un tercero.

- **SUBORDINACIÓN**

Este elemento propio del contrato laboral, consiste en la condición de sometimiento en la que se encuentra inmerso el trabajador sobre su empleador; lo cual quiere decir que, es el empleador el encargado de

dirigir y ordenar al trabajador cumpliendo de esa manera esta figura. (Pacheco, 2012).

- **REMUNERACIÓN**

Asimismo, al referirse a la remuneración. (Pacheco, 2012) lo define como aquella retribución económica o salario que se da al trabajador como contraprestación por parte del empleador. Dicho pago es proporcional al tiempo de trabajo, a la cantidad de producción, o a lo especificado entre ambas partes.

2.5. CLASES DE CONTRATOS LABORALES

Según (Saldaña, 2016) Existen tres tipos de contratos laborales: 1) indeterminado (estables o indefinidos), 2) sujetos a modalidad, plazo fijo o plazo determinado (contratados o temporales), y 3) tiempo parcial (por horas o “part time”). (Toyama, 2017, pág. 15) En nuestra legislación se presume y prefiere, salvo prueba en contrario, que, en toda prestación de servicios, existe un contrato a plazo indeterminado; siendo la opción, que garantiza de mejor manera la estabilidad laboral del trabajador.

- **2.5.1. CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO**

(Nevez, 2010) sostiene que el derecho laboral reconoce que exista un vínculo de trabajo entre empleador y trabajador, en un margen de subordinación por parte de uno de ellos, siendo así que, para concretar esta relación se procede a celebrar un contrato laboral; donde el trabajador se somete a las órdenes que dé el empleador, así como este se compromete a pagarle una remuneración en retribución al trabajo realizado por el trabajador.

En ese sentido, se entiende que el contrato indeterminado podrá ser celebrado de dos maneras: la verbal o la escrita; según lo establecido por la LPCL, la cual se direcciona a la contratación por un tiempo

indefinido; toda vez que ello genera estabilidad laboral para el trabajador, ergo, no es lo más conveniente para el empleador ya que otros tipos de contratos generan menores gastos y permite que la empresa se adapte a los requisitos del mercado (oferta-demanda). (Andrade, 2017)

- **2.5.2. CONTRATO A PLAZO FIJO O SUJETO A MODALIDAD**

Para, (Saldaña, 2016) estos se pueden celebrar siempre que las necesidades del mercado o de la producción, incrementen. Otro motivo por el cual se puede contratar a una persona bajo esta modalidad, es cuando la naturaleza del trabajo realizado se sujete a un contrato a plazo fijo. Es menester recalcar que en este tipo de contratos no encuadran aquellos que son intermitentes o por temporada, dado que por su misma naturaleza pueden ser permanentes.

En ese contexto, (Jaramillo, 2014) comparte también la postura del autor citado en el párrafo precedente; al resaltar que los contratos a plazo fijo generan mayores beneficios a las empresas, ya que se les es más conveniente contratar cierta cantidad de trabajadores por un periodo específico. Con esta modalidad, los trabajadores poseen los mismos beneficios laborales que en un contrato por tiempo indeterminado, no obstante, la empresa no se encuentra obligada a indemnizarlos una vez que dicho contrato haya llegado a su fin.

- **CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

Como ya se mencionó con anterioridad; los contratos sujetos a modalidad pueden concretarse por la necesidad del mercado. En tanto, (Saldaña, 2016) los clasifica por tres categorías: por su naturaleza temporal, por su naturaleza accidental y por obra determinada o servicio específico.

En ese orden de ideas, el referido autor expone que, el **contrato por su naturaleza temporal** se subdivide en tres contratos; tales como:

a) Contrato por inicio o incremento de actividad; el mismo que se encuentra regulado en el articulado 57° de la LPCL, la cual lo define como aquel contrato que se celebra por ambas partes (empleador y trabajador) a raíz de una novedosa labor empresarial, teniendo como periodicidad vigente máxima de tres años.

b) Contrato por necesidad de mercado; ubicado en el artículo 58° de la LPCL, donde detalla que este se celebra con el fin de que el incremento de demanda del mercado en relación a la empresa, sea atendido a la brevedad posible; ya que el empleador no se abastece con el personal que trabaja de manera permanente, cabe hacer énfasis en que se podrá renovar de manera sucesiva hasta por un periodo no máximo de 5 años.

c) Contrato por reconversión empresarial; su sustento legal está en el artículo 59° de la LPCL; el cual refiere que este se celebra debido al reemplazo, la extensión o en todo caso por la variación de las labores que se llevan a cabo dentro de la empresa, su duración es por un periodo máximo de 2 años.

Ahora bien, (Campos, 2008) menciona que, el **contrato por su naturaleza accidental** se subdivide en los siguientes:

a) Contrato ocasional; también conocido como contrato accidental; cuya celebración se da entre el empleador y el trabajador con el objetivo de dar celeridad a las necesidades momentáneas por parte de la empresa, es decir, que son diferentes a las labores que se realizan dentro de la misma.

b) Contrato de suplencia; este se debe a que el empleador contrata a otro trabajador para que supla las labores del trabajador estable mientras el vínculo con el trabajador que solicitó la suspensión de sus labores, se retire por un periodo determinado, lo cual se debe a un motivo debidamente justificado y previsto en la norma o por políticas de la misma empresa.

c) Contrato de emergencia; este tipo de contrato se refiere al que llevan a cabo el empleador y el trabajador, para que este cubra las actividades acumuladas por parte del centro de trabajo, lo cual se debió a casos fortuitos o por fuerza mayor, un claro ejemplo de ello, podría ser la pandemia mundial por la que estamos atravesando. En tanto, la empresa requiere de apoyo para poder nivelar sus actividades. Por consiguiente, este contrato tiene como periodo de vigencia el tiempo que dure la emergencia.

Asimismo, (Arce, 2006) indica que, los **contratos para obra determinada o servicios específicos**, se clasifican de la siguiente manera:

a) Contrato para obra determinada o servicios específicos; el mismo que está regulado en el artículo 63° de la LPCL, la cual determina que estos contratos están direccionados a situaciones en las que el empleador contrata a un trabajador para un punto en específico y de duración determinada; no obstante, dicho contrato podrá ser renovado hasta la culminación del proyecto objeto de la contratación del trabajador.

b) Contrato intermitente; Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán 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.

c) Contrato de temporada; es el que celebran ambas partes para que el trabajador atienda las obligaciones propias del centro de trabajo; la misma que se da en periodos específicos del año y son repetitivas anualmente, debido a su naturaleza y por la producción de la misma; lo que vendrían a ser las campañas navideñas, campañas escolares, ferias por fiestas patrias.

❖ **PLAZO DE DURACION DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

(Saldaña, 2016) refiere que la LPCL en su artículo 74° estipula que el plazo máximo de los contratos sujetos a modalidad se centra en que estos podrán ser celebrados por tiempos cortos, que al momento de ser sumados no superen los límites permisibles. Además, explica que ciertas situaciones, los contratos celebrados podrán darse sucesivamente con el mismo trabajador, así como cambiando la modalidad del contrato, según las necesidades que requiera la empresa; ergo, el conjunto no podrá superar la duración equivalente a los 5 años.

❖ **DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.**

Con respecto a la desnaturalización de esta clasificación de contratos, (Sempere, 2005) sostiene que la LPCL en su articulado 77° abarca este tema, indicando que el contrato sujeto a modalidad se verá

desnaturalizado cuando sean considerados de naturaleza indeterminada debido a 4 situaciones específicas. La primera, si el trabajador mantiene su continuidad en el trabajo una vez vencido su contrato, asimismo si este sigue laborando después de los aplazamientos estipulados y si estas exceden el periodo máximo permitido. La segunda, cuando el trabajador a sido contratado para obra determinada o de servicio específico y este ya termino el trabajo para el cual se le contrató, ergo aún sigue prestando sus servicios al empleador sin haber renovado contrato. El tercero se da cuando la persona titular del puesto sustituido no volvió a laborar al vencer el plazo de reincorporación establecido por la norma y el trabajador contratado continúa realizando sus labores. Finalmente, el cuarto caso de desnaturalización, que se origina a raíz de que el trabajador pruebe que existió fraude o engaño a las normas estipuladas por la LPCL.

- **2.5.3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

(Saldaña, 2016) expone que nuestro país posee una regulación un tanto incompleta con alusión a este tipo de contrato de trabajo; puesto que, los trabajos a tiempo parcial son contextualizados como aquella prestación laboral ergo, que requiere de pocas horas de jornada de trabajo, a comparación de una ordinaria.

Otro jurista que define ello es, (Garmendia, 2006) quien alude que esta modalidad también es conocida como contratos part-time; que cuenta con ciertos beneficios, mediante los cuales dicha jornada laboral puede ser igual o mayor a las cuatro horas; ello se debe a que aquellos trabajadores que laboren por un tiempo ínfimo al establecido, no tendrían estabilidad laboral ni remuneración por sus servicios prestados.

2.6. CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de labores, implica una ruptura definitiva del vínculo obligacional existente entre el trabajador y empleador; asimismo la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), en el artículo 16°, prescribe como causas de extinción del contrato de trabajo:

A) FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O DEL EMPLEADOR SI ES PERSONA NATURAL:

Al ocurrir el deceso del empleador, se extingue la relación laboral que exista, siempre y cuando sea persona natural, sin perjuicio de que, por acuerdo en común, con los herederos, el trabajador permanezca por un breve lapso, a fin de que se pueda realizar la liquidación del negocio; en este supuesto el plazo acordado no podrá sobrepasar a 01 año, y deberá ser realizado por escrito y presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para poder ser registrado.

B) LA RENUNCIA O RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR:

En caso existiese o se diera la renuncia, el trabajador está obligado a dar aviso, por escrito, con una anticipación de 30 días; asimismo el empleador, está facultado a exonerar del plazo por iniciativa propia o a instancia de parte, en este último supuesto, la petición se dará por aceptada, si no se rechazada por escrito dentro del tercer día; así también, la negativa del empleador a exonerar el plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a permanecer en sus labores hasta el vencimiento del del plazo; pero, la puesta a disposición del cargo, la cual, al ser aceptada por el empleador, tiene los efectos de una renuncia (Landa, 2014).

C) LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO:

Según (Blancas, 2013), se aplica en aquellos contratos celebrados, para la ejecución de una determinada obra o la prestación de un servicio en concreto, en los que, si bien la temporalidad de la relación corresponde, al carácter también temporal de dicha obra o servicio, en donde, no es posible fijar de antemano la exacta duración o fecha de culminación de la labor contratada, motivo por el cual, la extinción del contrato, viene determinado por este acontecimiento.

D) EL MUTUO DISENSO ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR:

Es el acuerdo de voluntades, entre las partes que ponen fin a la relación contractual de naturaleza laboral, el cual debe constar por escrito, en documento autónomo o en la misma la petición de liquidar sus beneficios sociales según el artículo 19° de la LPCL. Este acuerdo puede producirse antes o después de iniciada la prestación efectiva del servicio por el trabajador. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997)

E) LA INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE:

De sobrevenir esta contingencia, se produce la extinción automática de la relación laboral, toda vez, que dicho grado de incapacidad, genera la imposibilidad definitiva de que el trabajador continúe prestando servicios; sin embargo, es necesario que tal invalidez, sea declarada por el EsSalud, Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médicos del Perú, a solicitud del empleador tal y como se observa en el artículo 20° de la LPCL. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997)

F) LA JUBILACIÓN:

La jubilación es una causal de extinción del contrato de trabajo, de acuerdo al Art. 21° de la LPCL, en la cual se establecen 02 tipos de

jubilación obligatoria. Siendo una de ellas, la jubilación obligatoria automática, el cual se emplea, cuando el trabajador cumple setenta años de edad, salvo acuerdo en contrario; por otra parte, también se señala a la jubilación obligatoria potestativa, la cual establece, que el empleador tiene la obligación de cubrir la diferencia entre la pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto que excederá del 100% de la pensión; asimismo el empleador, tiene la facultad para reajustar periódicamente, en la misma cantidad en la pensión se reajuste. (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997)

Advirtiéndose que el empleador, que aplicase esta causal, tendrá que comunicar por escrito su decisión al trabajador, a fin de que, inicie el trámite para obtener su pensión, toda vez que el cese, se produce en la fecha, en que se reconoce el otorgamiento de la pensión.

G) LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA OBJETIVA:

Se considera causa objetiva de culminación colectiva de los contratos de trabajo, el caso fortuito y fuerza mayor; no obstante, si estos, resulten de gravedad, implicando la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá en el periodo de suspensión de 90 días, petitionar la terminación de los contratos de trabajo; también constituyen como causales los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; teniendo en cuenta, que la extinción de los contratos de trabajo por esta causa, sólo procederá cuando se refiera a un número de trabajadores no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa (Toyama, 2009).

Asimismo, es una causa objetiva la disolución y liquidación del centro de labores, y la quiebra; toda vez, que, adoptado el acuerdo de disolver la empresa, según la Ley General de Sociedades, así como, en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, la

culminación de actividades se producirá en el plazo previsto, por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845 - Ley de Reestructuración Patrimonial.

2.7. EL DESPIDO COMO CAUSA DE EXTINCION

Para (Toyama, 2009), el despido:

“Es un acto unilateral, en donde el empleador da por terminado el contrato de trabajo; asimismo se concibe como la declaración unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida por ésta, cuya finalidad es la terminación del contrato”

La (Constitución Política del Perú, 1993), recoge diversos artículos que son principales para identificar el tratamiento del despido, referido a ello podemos citar:

“Artículo 1°. - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.”

Este artículo y el mandato que contiene sobre respeto a la dignidad humana es fundamental a fin de comprender, el elevado índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador en las relaciones laborales, precisamente por la situación de desequilibrio existente entre el empleador y el trabajador (Arce, 2012)

Por otro lado, debe tenerse presente el artículo 23° de la (Constitución Política del Perú, 1993):

“Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

A partir de este texto legal los derechos fundamentales del trabajador son objeto de protección especial por parte de nuestra legislación, y la vez, son límite al ejercicio del poder de dirección del empleador, siendo una obligación del Estado establecer medidas de protección especial frente el ejercicio arbitrario de esta potestad. (Blancas, 2013) precisa que: “desde los tiempos de la República de Weimar y el surgimiento del Estado Social, “se comienza a reconocer que los derechos fundamentales son susceptibles de ser lesionados por sujetos privados frente a lo cual sería responsabilidad del ordenamiento jurídico procurar su defensa no solo ante actos del poder público, sino respecto de actos lesivos de los particulares”

Siendo el despido una de las formas de extinción de una relación de trabajo, solo puede afectar legítimamente los derechos fundamentales del trabajador cuando tiene una causa justa debidamente comprobada, caso contrario se convertiría en uno arbitrario; el mismo que, está proscrito por nuestro ordenamiento jurídico. Para desanimar al empleador de realizar un ejercicio abusivo de sus potestades en la relación laboral, se establecen diversas medidas que sancionen esta forma de despido ilegítimo e ilegal que se desarrolle sin expresión de causa justa debidamente fundamentada y comprobada.

Comúnmente se denominaba estabilidad laboral al modelo de protección recogido por cada legislación, el que generalmente se diferencia entre reposición o indemnización, las mismas que pueden reconocerse simultáneamente.

Tanto la Constitución Política vigente, como su antecesora la Constitución de 1979, reconocen el derecho a la estabilidad laboral, es decir, el reconocimiento del principio por el cual se busca proteger al trabajador frente al despido arbitrario; sin embargo, la forma de protección en ambas Constituciones, al igual que en toda nuestra historia jurídica laboral, siempre ha estado expresamente establecido en la legislación.

Ahora bien, el despido es una forma de “extinción o desaparición de la relación de trabajo”, que conforme precisa (Arevalo, 2012):

Implica la cesación de las obligaciones entre el trabajador y el empleador, al haberse generado la finalización definitiva del vínculo laboral. Tiene una trascendencia humana y social que conlleva, intrínsecamente, una afectación directa al trabajador, y por extrínseco, a su entorno (como un ser psicosocial).

CAUSAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

(Cadillo, 2013) establece que las causales de extinción del vínculo laboral a razón de la capacidad del trabajador se encuentran regulado en el artículo 16° del TUO de la LPCL; donde se mencionan la invalidez absoluta permanente y al despido, contemplando los casos estipulados por la referida norma. En ese contexto, explica que el despido del trabajador puede relacionarse con la capacidad laboral del mismo o su conducta dentro del centro de trabajo; siendo que, el contexto en que se procederá a despedir a un trabajador por su capacidad se relaciona a un inadecuado desenvolvimiento en su centro de labor el cual le impide realizar las labores para lo que fue contratado.

De igual manera, el artículo 23° de la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) detalla explícitamente cuáles son los

motivos justos por los que un trabajador puede ser despedido con relación a su capacidad:

- a) En primer lugar, cuando este posea insuficiencia física, intelectual, mental o sensorial; dado que, le imposibilita a llevar a cabo sus obligaciones como trabajador. No obstante, si existiese algún puesto libre donde el trabajador pueda ser trasladado y que no ponga en riesgo su salud e integridad ni de los demás, este no será despedido.
- b) En segundo lugar, se tiene cuando el bajo rendimiento en perspectiva a su capacidad genere retraso a la productividad de la empresa, ya que se le dificulta realizar sus labores.
- c) En tercer lugar, pero no menos importante, cuando el trabajador se oponga a realizarse un examen médico conforme a la norma, sin justificación alguna; o, cuando se niega a acatar las medidas curativas que le prescribió el médico para prevenir males y/o contingencias.

CAUSAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR.

De acuerdo al artículo 24° de la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) se señala cuáles son los motivos justos por los que un trabajador puede ser despedido con relación a su conducta:

- a) La comisión de falta grave:

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación

- b) La condena penal por delito doloso:

El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer

de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador

c) La inhabilitación del trabajador:

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

2.8. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UN DESPIDO JUSTIFICADO

(López, 2020) define al despido justificado como aquel motivo, respaldado por la norma laboral respectiva, para que el empleador de por disuelto el vínculo laboral para con el trabajador; el cual debe estar debidamente argumentado empleando el respaldo legal, para evitar así la vulneración de los derechos del trabajador; de lo contrario, se estaría ante un despido arbitrario.

(Campos, 2005) establece que según el artículo 34° de la LPCL, el empleador puede proceder a despedir al trabajador, siempre que:

- 1) Cuando este despido se vea relacionado con la conducta o capacidad del trabajador, para lo que previamente deberá entregarle una carta de preaviso de despido para que este responda en un plazo no menor de 6 días hábiles para que este proceda a emitir su descargo.
- 2) En el caso que se deba a la incapacidad del trabajador el plazo para que este demuestre lo contrario o corrija su déficit, será de 30 días naturales.
- 3) Asimismo, cuando se esté ante una falta grave flagrante, y ello imposibilite a que el trabajador ejerza su derecho de defensa, el empleador se encontrará facultado para que curse de manera directa la carta de despido; sin que haya presentado la carta de

preaviso ante el trabajador. Siendo que, durante el tiempo que dure dicho trámite, el empleador puede dar el cese por medio de un escrito para que el trabajador deje de acudir a su centro de labores; ergo, ello no quiere decir que, el empleador no abone la remuneración, derechos y demás beneficios que le corresponden por ley al trabajador en cuestión.

- 4) Finalmente, el empleador puede dirigir la carta de despido al trabajador, una vez vencido el plazo otorgado, sin importar si este realizó o no su descargo. Si se diera el caso de que el trabajador se negase a recibirlo, el empleador lo remitirá a través de una carta notarial o vía juez de paz, o por la autoridad policial respectiva.

2.9. CLASES DE DESPIDO.

(Jiménez, 2009) resalta que existen cinco clases de despido; tales como el despido arbitrario, incausado, injustificado, nulo y fraudulento, donde cada uno consiste en:

- a) **DESPIDO ARBITRARIO**; De acuerdo con (Toyama, 2017) es aquel, que se realiza sin expresión de causa, así como, al no cumplir con el procedimiento de despido o al no, haberse demostrado la causa justa en juicio, acarreado consigo, la condenada a una indemnización, ello, como derecho en beneficio del trabajador, debido a la decisión unilateral por parte del empleador, a concluir el contrato de trabajo. (pág. 394).
- b) **DESPIDO INCAUSADO**: Esta modalidad de despido, se configura entorno al “derecho fundamental al trabajo”, en el cual, la afectación se ocasiona cuando, se despide al trabajador, ya sea de forma verbal o a través de comunicación escrita, sin expresarle los motivos derivados de la conducta o la función que la justifique.

- c) DESPIDO INJUSTIFICADO:** “Es el despido, en el que se alega un supuesto legalmente establecido, pero este, no puede ser demostrado dentro del proceso judicial” (Cubas, 2019, pág. 24). Por otra parte, se produce cuando el empleador manifiesta su voluntad de poner fin a la relación laboral sin que medie causa cierta, incumpliendo de dicha forma con las formalidades procedimentales sin prueba de la causa, ello en el contexto de haber sido invocada, dentro de un proceso judicial.
- d) DESPIDO NULO:** Se encuentra regulado, por el artículo 29º de la Ley de productividad y competitividad laboral (D.L N.º 728) “Es aquel, que tiene como supuesto de hecho, cualquiera de las clases de discriminación prohibidas por la Constitución Política del Perú o la normatividad vigente; o, que afecte los derechos fundamentales del trabajador” (Arévalo, 2016, pág. 314).
- e) DESPIDO FRAUDULENTO:** se produce cuando se despide al trabajador actuando con malicias, empleando el engaño para producir que este caiga en error; pese a que esa actitud es opuesta a los cánones procedimentales.

2.10. REGIMENES DE PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

(Gutierrez, 2009) menciona que un régimen nacional que respalda ante un despido arbitrario, a parte de la Constitución Política, sería la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; toda vez que, esta es una norma garantista del derecho al trabajo; y que en sus artículos refiere que aquel trabajador que sea despedido de manera arbitraria, será acreedor a una compensación económica (indemnización), que opera

en los supuestos en los cuales el trabajador, basado en su libre voluntad, precise que esta es la protección adecuada contra su despido, así como de la reposición de su puesto laboral.

2.11. INDEMNIZACION

(Granged, 2013) conceptualiza a la indemnización, como aquel pago que el trabajador percibe por parte de su empleador, ello como concepto de reparación de daños; dado que, este lo despidió sin causa justificada, ocasionándole perjuicios en su vida, así como la vulneración de un derecho fundamental. En tanto, es el Juez competente, quien determinará el monto de la indemnización prudente, dependiendo del caso.

(Herrera, 2020) sostiene que, si bien el artículo 34° de la LPCL, dispone taxativamente que, al encontrarse ante un despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a que se le pague indemnización; toda vez que, a raíz del daño producido en contra de este, esta vendría a ser la reparación monetaria más justa.

III.

ANÁLISIS DEL PROBLEMA.

Luego de establecer el contexto del problema, en el actual trabajo de suficiencia profesional denominado " INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO", es necesario determinar, cuáles son los efectos jurídicos de la Indemnización ante el Despido Arbitrario, toda vez , que es un mecanismo de protección y en estricta aplicación con el precepto constitucional contenido en el artículo 27 de la constitución política del estado, que señala que " La ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario" es así, que al trabajador le corresponde el pago de una indemnización , cuando este ha sido despedido arbitrariamente.

Advirtiéndose que el empleador, no efectúa un procedimiento justificado de despido, de acuerdo a los Arts. 23° y 24° del T.U.O. de la Ley N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral; teniendo en cuenta que, en el presente estudio, observamos que el empleador contrata a su trabajador, mediante contratos Sujeto a Modalidad (Contrato intermitente), el cual se debe verificar, para establecer si tiene eficacia legal, o si realmente incurre en causal de desnaturalización.

Siendo necesario, examinar el Contrato intermitente suscrito, entre el trabajador SILVA DOMINGUEZ JOSE CARLOS (demandante) y la EMPRESA MARINES FORCE S.A.C (demandada), con la finalidad de determinar, si la contratación, ha cumplido con los requisitos preestablecidos, por la normativa socio laboral vigente, previstos en el T.U.O. del D. Leg. N.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) - DS. N.º 003 – 97 - TR.

Es por ello, que, al percibir, el efecto de la Indemnización, como lo es, el pago indemnizatorio establecido en el artículo 38 en el T.U.O. N.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) - DS. N.º 003 – 97 - TR, como única reparación por el daño sufrido , el cual debe gozar todo trabajador despedido arbitrariamente; apreciándose en el caso materia de estudio, la vulneración del derecho al trabajo, puesto que, al comprobar la existencia de

una relación laboral simulada, motivo por el cual, se origina la desnaturalización del contrato; y posteriormente, se materializa la figura del despido arbitrario; por esta razón, el trabajador utiliza como mecanismo de protección, a la Indemnización.

Teniendo en cuenta, que el contrato sujeto a modalidad (Contrato Intermitente), desde un inicio se encontraba desnaturalizado, considerando que, no se demuestra las interrupciones en la prestación de servicio, originando un vicio en la suscripción del contrato, contraviniendo el Principio de Causalidad y las reglas de contratación temporal previstas en el Art. 64° del D. S. N° 003-97 –TR.

Por lo que, no existió periodos de discontinuidad, sino por el contrario la labor del trabajador fue permanente y continua, por ello era un trabajo indeterminado, consecutivo y no intermitente, configurándose una de las causales de desnaturalización, previstos en el literal d) del artículo 77 del D.S N°003-97-tr, convirtiéndose en un contrato a plazo indeterminado, el mismo que al concluir sin motivo alguno, materializan el despido arbitrario.

Por lo tanto, es indispensable que las autoridades administrativas hagan propuestas, en aras de proteger los derechos laborales de los trabajadores, por lo que, el Ministerio de Trabajo debe desempeñar un papel de liderazgo en la concientización de los trabajadores y empleadores sobre sus derechos laborales y disposiciones contractuales y finalmente La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), debe implementar una estrategia más dinámica, un plan de inspección rápido y de apoyo, con el objeto de acreditar que el empleador está cumpliendo con las normas de trabajo social aplicables, sobre parámetros de contratación.

IV.

CONCLUSIONES.

- Es común la práctica por parte de los empleadores en encubrir una relación laboral de naturaleza indeterminada con contratos sujetos a modalidad, ello sólo para no reconocer los derechos que les asisten a sus trabajadores.
- Se Verifica que los contratos sujetos a modalidad (Contrato Intermitente), desde un inicio se encontraba desnaturalizado, considerando que, no se demuestra las interrupciones en la prestación de servicio, generándose un vicio en la suscripción del contrato de trabajo, al contravenir las reglas de contratación temporal contraviniendo el Principio de Causalidad , incidiendo en las causales de desnaturalización, previstos en el literal d) del Artículo 77º del D. S. N° 003-97 –TR; por lo que, este contrato es considerado a plazo indeterminado y al concluir la relación laboral, sin causa alguna, se materializa el despido arbitrario.
- En nuestra legislación laboral, al configurarse el despido Arbitrario, el trabajador tendrá el derecho a interponer su demanda de Indemnización; puesto que es un mecanismo de protección, el cual elimina los efectos materiales del despido ilegal.
- Se ha expedido una sentencia reconociendo los derechos del demandante y debidamente motivada conforme a los hechos conocidos y a la normatividad aplicable.

V.

RECOMENDACIONES.

- Se sugiere que La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), debe implementar una estrategia más dinámica, un plan de inspección rápido y de apoyo, con el objeto de acreditar que el empleador está cumpliendo con las normas de trabajo social aplicables, sobre parámetros de contratación.
- Se propone que el Ministerio de Trabajo debe desempeñar un papel de liderazgo en la concientización de los trabajadores y empleadores sobre sus derechos laborales y disposiciones contractuales
- Asimismo, se sugiere que la causa objetiva que sustenta la Contratación Sujeta a Modalidad, debe adecuarse al contexto de la realidad del puesto de trabajo, los cuales deberán justificarse de manera expresa y precisa, y demostrar el objetivo de la contratación en la realidad, a efectos de poder cumplir con el principio denominado de causalidad.

VI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Andrade, S. (2017). *Resolución de contratos laborales a plazo indeterminado Casación Laboral N° 4936-2014- Callao*. (U. C. Perú, Ed.) Obtenido de Tesis de pregrado:
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/726>
- Aquino, M. (2003). *Derecho Laboral*. Lima, Perú: Universidad Peruana Los Andes.
- Arce. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales* (Vol. 1). (C. d. Trabajo, Ed.) Lima: Departamento Académico de Derecho de la PUCP.
- Arce, E. (2012). *La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una Asignatura pendiente en tiempos de reforma*. Lima: Revista de la PUCP.
- Arevalo, J. (2012). *Derecho del trabajo individual*. Lima: Fundación Vicente Ugarte del Pino.
- Bazán, J. (1991). *Racionalidad y razonabilidad en el Derecho*.
- Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Cadillo, C. (2013). La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador. *Revista de Derecho*, 70-96.
- Campos, S. (2005). ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir todo empleador para realizar un despido justificado? (SUTAMP, Ed.) *Derecho & Sociedad: Asociación Civil*, 184-190. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/ProcediminetoDespido.pdf>
- Campos, S. (2008). *El contrato de trabajo. Modalidades y requisitos para contratar personal en el régimen privado*. (S. Laborales, Ed.) Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo, B. (2017). Validez Constitucional de la Aplicación del Decreto Legislativo N° 728 en el Sector Público. Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 05057-2013-PA/TC. (*Tesis de Maestría*)

en Derecho Público con mención en Derecho Constitucional).
Universidad de Piura, Piura.

- Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Decreto Legislativo N° 728. (27 de marzo de 1997). *Ley de Fomento del Empleo*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_03_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_03_27_03_1997.pdf)
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*(68), 472-494. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142021.pdf>
- Figueroa, E. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: Su vinculación al tema de la predictibilidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Garmendia, M. (2006). *La nueva consideración de la empresa y su influencia sobre la caracterización de las relaciones laborales*. Recuperado el 24 de agosto de 2021, de VLEX: Información jurídica inteligente: <https://vlexvenezuela.com/vid/empresa-caracterizacion-relaciones-402564278>
- Granged, M. (2013). Indemnización, concepto tergiversado. (Contable, Ed.) *Opinión*(45), 14-16. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4179692.pdf>
- Gutierrez, A. (2009). La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. *IUS et Veritas*, 170-182. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12198/12763>
- Herrera, P. (29 de diciembre de 2020). *Pago de indemnización por despido arbitrario es deducible*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/112559-pago-de-indemnizacion-por-despido-arbitrario-es-deducible>

- Jaramillo, M. y. (2014). Crecimiento y segmentación del empleo en el Perú, 2001-2011. *GRADE Group for the Analysis of Development*.(72), 1-89. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51333>
- Jiménez, L. (15 de marzo de 2009). El Despido en el Perú. *Actualidad Empresarial*(178), 5-8. Recuperado el 18 de setiembre de 2021, de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54962709/DESPIDO-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634431346&Signature=VDGqnozHgu-1oMaFBBqRhtCk39fuZmRXIX7Xyf~CPb2xuKfF7WgapHT16bYqCDx-ExD28WdGO7oLPFAnUuT0UmznEh4Rihfl9kAjTdA9mDAT6e1owRNlp3xrD1R329Tc5cOJIJNcGEVIVPB2N689>
- Landa, C. (2014). *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*. Lima.: THEMIS Revista de Derecho.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (27 de marzo de 1997). Recuperado el 10 de octubre de 2021, de Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- López, L. (2020). *Aplicación del despido justificado de la legislación laboral chilena para la reforma del visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana*. Obtenido de Tesis de maestría: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51096>
- Machicado, J. (2013). *¿Qué es un principio?* Recuperado el 09 de julio de 2021, de Aportes Jurídicos: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2009/07/principio.html>.
- Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. Lima: Tecnos.
- Nevez, J. (2010). *Prólogo a la obra: “La Libertad Sindical en el Perú” de Alfredo Villavicencio Ríos*. Lima: PLADES.
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54. Recuperado el 02 de octubre de 2021, de <https://hdl.handle.net/11042/2663>
- Pizarro, M. (2006). *La Remuneración en el Perú: Análisis Jurídico Laboral*. Lima: Gonzáles y Asociados Consultores Laborales.
- Plá, A. (1987). *La Extinción del contrato de trabajo en Uruguay, en la Extinción de la Relación Laboral*. Lima: AELE EDITORIAL.

- Ramos, J. (2013). *Los Principios Laborales*. (Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell) Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <http://institutorambell.blogspot.pe/2013/09/los-principios-delderecho-laboral-jose.htm>
- Saldaña, H. (2016). Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú. *Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas*. (U. N. Trujillo, Ed.) Trujillo, Perú: Repositorio de la UNT. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1880>
- Sempere, A. (2005). La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(58), 151-184. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1312088>
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS la revista*(38), 120-154. Recuperado el 20 de setiembre de 2021, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12196/12761/>