

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



TESIS

**LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO
SUSCRITO POR LAS ENTIDADES BANCARIAS COMERCIALES DEL SECTOR
PRIVADO**

PRESENTADO POR

Bach. GABRIELA CORAL CACERES ALVAREZ

Bach. BRAYAN ROSBERT SALAS HILARES

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

ASESOR

Dr. MARCO ANTONIO ABARCA ALFARO

CUSCO – PERÚ

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada:
..... **LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITO POR**
..... **LAS ENTIDADES BANCARIAS COMERCIALES DEL SECTOR PRIVADO**

Presentado por: **BRAYAN ROSBERT SALAS HILARES** DNI N° **71116049**
presentado por: **GABRIELA CORAL CACERES ALVAREZ** DNI N°: **72906375**
Para optar el título profesional/grado académico de
..... **ABOGADO**

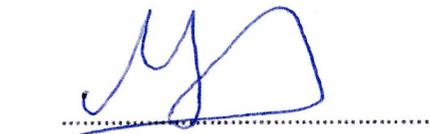
informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por**2**.... veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de**6**.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, **04** de **julio** de 20**25**


.....
Firma

Post firma **MARCO ANTONIO ABARCA ALFARO**

Nro. de DNI..... **44175511**

ORCID del Asesor..... **0000-0002-6563-6830**

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid: 27259:471762054?locale=es-MX**

CACERES ALVAREZ GABRIELA CORAL CACERES AL...

Tesis- Derechos laborales en las entidades financieras corregido (6) (2) (1).pdf

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:471762054

Fecha de entrega

4 jul 2025, 12:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 jul 2025, 12:15 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Tesis- Derechos laborales en las entidades financieras corregido (6) (2) (1).pdf

Tamaño de archivo

2.1 MB

270 Páginas

81.606 Palabras

442.447 Caracteres

6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A toda la colectividad trabajadora, anhelando su crecimiento emocional e intelectual al sentir el poder y la confianza que se obtiene de la lucha para vencer la sumisión.

Agradecimiento

Primeramente, a Dios.

A nuestras madres por ser ejemplo de resiliencia y valentía.

A familiares y amigos que nos brindaron su apoyo constante durante la elaboración del
presente trabajo.

A todas las personas y profesionales que fueron parte de este estudio, por darnos la
oportunidad de capturar su realidad y hacerla palpable para los demás.

RESUMEN

La investigación titulada: “LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITO POR LAS ENTIDADES BANCARIAS COMERCIALES DEL SECTOR PRIVADO”, tuvo como objetivo general, determinar si se ejercen debidamente los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado. La metodología de trabajo estuvo enfocada en un estudio de tipo básico, de nivel descriptivo y explicativo, con un enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto). La población estuvo conformada por las entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco y la muestra estuvo integrada por cuatro entidades: Interbank, Banco de Crédito del Perú, Scotiabank y BBVA Continental. Las técnicas utilizadas fueron el Análisis documental y las entrevistas semiestructuradas, siendo los instrumentos utilizados la Guía de análisis documental y la Guía de entrevistas consistente en el cuestionario de preguntas. Se concluyó el trabajo determinando que los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado se ejercen de manera deficiente.

Palabras clave: *Contrato de trabajo, estabilidad laboral, jornada de trabajo, vacaciones,*

ABSTRACT

The research work entitled: “LABOR RIGHTS IN EMPLOYMENT CONTRACTS SIGNED BY PRIVATE SECTOR COMMERCIAL BANKING ENTITIES”, had as a general objective, the determination of the way in which labor rights are exercised in employment contracts signed by commercial banking entities of the private sector. The work methodology was focused on a basic type study, descriptive and explicative level with a mixed approach. The population was made up of the commercial banking entities of the private sector of the City of Cusco and the sample was made up of four entities: Interbank, Banco de Credit del Peru, Scotiabank and BBVA Continental. The techniques used were documentary analysis and semi structured interviews, the instruments used to be the Documentary Analysis Guide and the interview Guide consisting of the questionnaire of questions. It was concluding by determining that the labor rights in the employment contracts signed by the commercial banking entities of private sector are exercised in a deficient manner.

Keywords: *Employment contract, job stability, vacations, working hours.*

ÍNDICE

Dedicatoria.....	1
Agradecimiento.....	2
RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
ÍNDICE.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	10
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Situación problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Justificación de la investigación.....	15
1.3.1. Conveniencia	15
1.3.2. Relevancia social	16
1.3.3. Implicancias prácticas.....	16
1.3.4. Valor teórico	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
1.5. Delimitación del Estudio.....	17
1.5.1 Delimitación temática.....	17
1.5.2 Delimitación espacial	18
1.5.3 Delimitación temporal	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	19

2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional	19
2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional	22
2.1.3. Antecedentes a nivel local	28
2. 2. Bases teóricas	28
2.2.1. Derechos laborales.....	28
2.2.2. Contratos de trabajo.....	65
2.2.3. Entidades Bancarias.....	95
2.2.4. Jurisprudencia.....	107
2.3. Marco Normativo	123
2.3.1. Normativa internacional	123
2.3.2. Legislación nacional	146
2.4. Definiciones Conceptuales.....	157
CAPÍTULO III.....	161
HIPÓTESIS Y CATEGORÍAS DE ESTUDIO	161
3.1. Hipótesis de trabajo.....	161
3.1.1. Hipótesis general	161
3.1.2. Hipótesis específicas.....	161
3.2. Categorías y sub categorías	162
3.2.1. Categorías de estudio.....	162
CAPÍTULO IV.....	163
METODOLOGÍA	163
4.1. Ámbito de estudio	163
4.2. Tipo, y nivel de investigación	163
4.2.1. Tipo de Investigación	163
4.2.2. Nivel de Investigación.....	163
4.3. Unidad de Análisis	164
4.4. Población y muestra de la Investigación	164
4.3.1. Población	164
4.3.2. Muestra	164
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	167
4.4.1. Técnicas	167

4.4.2. Instrumentos	168
4.5. Procedimiento de Análisis de Datos.....	168
4.6. Enfoque	169
CAPÍTULO V	170
5.1. Análisis e interpretación de datos obtenidos de las entrevistas a trabajadores	170
5.1.1. Discusión de resultados.....	197
5.2. Percepción de expertos.....	204
5.2.1 Análisis e interpretación de datos de entrevistas realizadas a especialistas	205
5.2.2. Discusión de resultados.....	236
CONCLUSIONES	248
RECOMENDACIONES.....	251
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	254
ANEXOS	262
Matriz de consistencia.....	262

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categoría de estudio.....	162
Tabla 2 Muestra	165
Tabla 3 Pregunta N.º 1 respuestas.....	170
Tabla 4 Pregunta N.º 1: análisis	171
Tabla 5 Pregunta N.º2 respuestas	174
Tabla 6 Pregunta n° 2: análisis	175
Tabla 7 Pregunta n° 3 respuestas	177
Tabla 8 Pregunta n° 3: análisis	178
Tabla 9 Pregunta n° 4 respuestas	182
Tabla 10 Pregunta n° 4: análisis	183
Tabla 11 Pregunta n° 5 respuestas	184
Tabla 12 Pregunta n° 5 análisis.....	185
Tabla 13 Pregunta n° 6 respuestas	186
Tabla 14 Pregunta n° 6: análisis	188
Tabla 15 Pregunta n° 7 respuestas	190
Tabla 16 Pregunta n° 7: análisis	191
Tabla 17 Pregunta n° 8 respuestas	192
Tabla 18 Pregunta n° 8: análisis	193
Tabla 19 Pregunta N.º 1: respuestas.....	205
Tabla 20 Pregunta N.º 1: análisis	207
Tabla 21 Pregunta N.º 2 respuestas.....	209
Tabla 22 Pregunta N.º 2: análisis	210

Tabla 23 Pregunta N.º 3 respuestas.....	212
Tabla 24 Pregunta N.º 3: análisis	214
Tabla 25 Pregunta N.º 4 respuestas.....	218
Tabla 26 Pregunta N.º 4: análisis.....	219
Tabla 27 Pregunta N.º 5 respuestas.....	221
<i>Tabla 28</i> Pregunta N.º 5: análisis	222
Tabla 29 Pregunta nº 5 respuestas	223
Tabla 30 Pregunta nº 5: análisis	223
Tabla 31 Pregunta nº 6 respuestas	226
Tabla 32 Pregunta nº 6 análisis.....	228
Tabla 33 Pregunta nº 6 respuestas	228
Tabla 34 Pregunta nº 6: análisis	229
Tabla 35 Pregunta nº 7 respuestas	232
Tabla 36 Pregunta nº 7 análisis.....	233
Tabla 37 Pregunta nº 7 respuestas	234
Tabla 38 Pregunta nº 7: análisis	234

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AGNU: Asamblea General de las Naciones Unidas:

CADH: Convención Americana sobre Derechos Humanos

CIT: Conferencia Internacional de Trabajo

CS: Corte Suprema de Justicia

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

DL: Decreto Legislativo

LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

OIT: Organización Internacional del Trabajo

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

TUO: Texto Único Ordenado

TC: Tribunal Constitucional

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

La persona, al ser considerada como el fin supremo de la sociedad y del Estado, ve concretado su desarrollo al lograr su proyecto de vida. Parte de dicho desarrollo está presente en los vínculos laborales que nacen entre los trabajadores y empleadores, y que, de acuerdo a ley, dicho vínculo está revestido de derechos laborales que protegen al trabajador en su condición de tal. En ese sentido, las relaciones laborales tienen como exigencia, el cumplimiento de dichos derechos, pero lamentablemente, en la práctica se ven vulnerados, tal como se describe a continuación:

A nivel internacional, se tiene que, dentro de la ciudad de México, de las 2.2 millones de trabajadoras domésticas, 99.2 % de ellas no cuentan con contratos de trabajo escritos, un 98.3 % no tienen acceso a un servicio de salud pública, y un 71.3 % no recibe ningún tipo de prestaciones de empleo adicionales. Sumado a ello se tiene que debido al Estado de emergencia originado por el Covid-19, las vulneraciones existentes se fueron acrecentando, pues, la mayor parte de empleadas del hogar fueron enviadas a sus viviendas sin la existencia de una remuneración con la excusa de la cuarentena, y en algunos casos, permanecieron en encierro en los domicilios de sus patrones por periodos superiores a 3 meses, con amenazas de perder el empleo si regresaban a sus hogares (Valadez, 2021).

Para el caso del Perú, para mayo del 2020 de acuerdo con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), muchas empresas a lo largo del país vulneraron los derechos laborales durante la pandemia. Se evidenciaron hechos de denuncias de trabajadores de los

diferentes sectores, como es el caso del servicio inmobiliario y alquiler con 2,592 denuncias; transportes y almacenamientos con 918 denuncias; comercio al por mayor y menor, con 704 denuncias; en la industria manufacturera con 648 denuncias y; otros con 549 denuncias (Servicios de Comunicación Intercultural- SERVINDI, 2020).

La situación fue similar para el 2021, pues conforme refiere la Sunafil (2021), sólo en Arequipa se tuvo 1936 casos denunciados por la afectación de derechos de los trabajadores. A nivel nacional, Sunafil señala la existencia de 49,322 casos de denuncias, dentro de las cuales el 85%, es decir, unas 42 mil ya fueron atendidas. De la totalidad de casos denunciados, se tienen que 29,297 denuncias que representan el 60% de los casos, se tratan de incumplimiento en los pagos de remuneraciones.

En la ciudad del Cusco el tema de la afectación de los derechos del trabajador no es ajena. Un ejemplo de ello lo encontramos en el año 2021, año en cual, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo rechazó el cese de 34 trabajadores solicitada por las empresas: Hotel de Sanctuary Lodge en Machu Picchu, Las Casitas del Colca y el Monasterio en Cusco, todas pertenecientes al consorcio Perú Belmond Hotels S.A, al considerarse que no estuvo fundada en razones legales. Para explicar el caso, en el año 2020, el consorcio envió un mensaje a 66 trabajadores señalando que debido a la pandemia COVID, se había iniciado el procedimiento de cese colectivo esto debido al COVID, explicando que ya no vayan a trabajar pues su relación laboral ya había cesado, incluso habiéndose dispuesto la suspensión perfecta de labores desde el 11 de mayo del 2020. Sin embargo, el Ministerio rechazó dicho pedido para 34 empleados y en la decisión final se ordenó, que se efectúen los pagos de la remuneración y renovación en cada puesto de empleo (Salcedo, 2021).

Tomando en base estos antecedentes, la presente investigación se realizó para hallar si la situación de incumplimiento de derechos laborales también es repetida dentro del sector bancario del Cusco, específicamente dentro de los bancos financieros privados, y también hallar las posibles razones de un incumplimiento de estos derechos. Esto debido a que dichos antecedentes, evidencian una persistente vulneración de los derechos laborales en diversas entidades bancarias de nuestra ciudad, manifestada en la inobservancia de normas relacionadas con la estabilidad laboral, la tercerización indebida y la restricción al ejercicio sindical.

Bajo esta premisa, la población de la presente investigación estuvo conformada por las entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco, dentro de un contexto de economía social de mercado, y la muestra no probabilística estuvo integrada por 39 trabajadores de cuatro entidades: Interbank, Banco de Crédito del Perú, Scotiabank y BBVA Continental, junto con entrevistas a especialistas en el área de derechos laborales y actividad bancaria privada. Los criterios de selección de la muestra fueron por conveniencia y por la proximidad de los investigadores con los trabajadores de las entidades que facilitó recabar información concerniente al cumplimiento de los derechos laborales.

Podemos hipotetizar, en base a los antecedentes, que una de las principales causas de esta problemática radica en priorizar la eficiencia operativa por sobre la protección de los derechos laborales. Pues, a pesar de la capacidad económica de estas instituciones, demostrada por el capital exigido para su constitución, la falta de una cultura interna de cumplimiento normativo y la débil fiscalización estatal permiten que tales prácticas se mantengan. Esto, porque las empresas financieras dan prioridad a la contratación por tiempo determinado debido a que ello permite despedir fácilmente a trabajadores que no cumplan con las expectativas de producción, debido a que dicha modalidad no está revertida de una cantidad igual de derechos como el contrato

indeterminado, añadiendo, otras vulneraciones como superar la jornada laboral de las ocho horas que trae para la entidad mayor número de clientes junto con el otorgamiento de vacaciones en una forma contraria a la dispuesta por la norma pero que resulta más conveniente para la empresa. Esta situación se mantiene porque los trabajadores afectados, no contarían con suficiente información ni capacitación respecto de sus derechos ni de las modalidades de contrato aunado a que los organismos supervisores no realizan inspecciones suficientes en el sector bancario para detectar estos problemas.

La consecuencia de la problemática descrita anteriormente viene a ser la continua afectación a los derechos laborales que tienen los trabajadores dentro del sector financiero; vulnerándose de esa manera, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la jornada laboral de las ocho horas, y el derecho a los descansos vacacionales. De continuar este escenario, apunta a una precarización progresiva de las condiciones laborales en el sector, lo cual no solo afecta a los trabajadores, sino que compromete la reputación institucional y la sostenibilidad del sistema financiero bancario. Mediante el presente trabajo se pretende visibilizar la problemática del incumplimiento de los derechos de los trabajadores en los contratos laborales con las entidades bancarias, con el fin de frenar el abuso existente en los contratos que se suscriben.

Señalamos la necesidad de parte de Sunafil de reforzar la fiscalización a las empresas del sector bancario financiero en la ciudad del Cusco en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores.

Se hace necesaria la intervención del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo para sostener capacitaciones para brindar de información a los trabajadores de dicho sector, respecto de sus derechos laborales correspondientes a las modalidades de trabajo.

Es posible visualizar la implementación de un mayor presupuesto por parte de las entidades bancarias privadas, para mejorar aspectos respecto de la contratación de personal y supervisión del cumplimiento de derechos laborales.

En ese orden de ideas, a continuación, se plantean como preguntas:

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

1. ¿De qué manera y cuáles son las razones que explican la forma en que se cumplen los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad el Cusco, 2020- 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿En qué medida se cumple el derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021?
2. ¿En qué medida se cumple el derecho a la jornada laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021?
3. ¿En qué medida se cumple el derecho a las vacaciones anuales de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Conveniencia

Frente al problema existente con relación al ejercicio de los derechos laborales del trabajador de la entidad bancaria comercial del sector privado, surge la necesidad de efectuar un

estudio con el fin de conocer el cumplimiento de los contratos suscritos en la relación laboral mencionada y de esta forma determinar si existe el cumplimiento o no de los derechos laborales.

1.3.2. Relevancia social

Radica en el beneficio que traerá el estudio de la problemática descrita, para los trabajadores e investigadores en general, al aportar información sobre el perjuicio en la relación laboral entre los trabajadores y las entidades bancarias, debido a la forma en que se ejercen los derechos de los trabajadores. Se pudo evidenciar con el trabajo de campo que en dichas relaciones no se cumplen de manera estricta con los derechos de la estabilidad laboral, las jornadas de trabajo y el descanso vacacional.

1.3.3. Implicancias prácticas

La justificación práctica radica en la importancia que tiene el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en las relaciones laborales. El derecho a la estabilidad en el trabajo, al descanso anual y la jornada máxima de trabajo de los empleados que laboran en las entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco, no se vienen cumpliendo como se evidencia en varias situaciones, tales como la aplicación de contratos sujetos a modalidad que no se ajustan a las actividades desarrolladas por sus trabajadores, ya que estas tratan de actividades permanentes en la entidad, correspondiendo contratación a plazo indeterminado. El análisis de esta realidad laboral permitirá visibilizar la problemática existente

1.3.4. Valor teórico

Radica en el aporte en cuanto al estudio de la doctrina, jurisprudencia a nivel nacional e internacional de los derechos laborales y su cumplimiento, como la estabilidad laboral, la jornada de trabajo y las vacaciones. Se busca realizar un análisis de las teorías ya existentes con el fin de reforzar y comentar los aspectos en estudio.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

1. Determinar en qué manera se cumplen los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020- 2021, junto con las razones que explican que sea cumplidos de una manera eficiente o deficiente.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar en qué medida se cumple el derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.
2. Determinar en qué medida se cumple el derecho a la jornada laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.
3. Determinar en qué medida se cumple el derecho a las vacaciones anuales de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1 Delimitación temática

La delimitación temática recae en derechos laborales específicos como es la estabilidad laboral, la jornada de empleo y el descanso vacacional, junto con la forma de cumplimiento de derechos laborales, los que están enfocados en las relaciones laborales dentro de la entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco.

1.5.2 Delimitación espacial

Conformado por el grupo de las entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco, grupo a su vez conformado por las sedes de las empresas bancarias más importantes a nivel nacional durante el año 2021, esto debido a la existencia de un número considerable de sedes de dichas empresas de empresas en todo el Cusco y Perú; existiendo la necesidad de conocer si se vienen cumpliendo con los derechos de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de dichas instituciones, siendo que según reportes de empresas clasificadores de riesgo como Apoyo & Asociados, el BCP, BBVA, Scotiabank e Interbank se consideran como los bancos más grandes desde el 2020.

1.5.3 Delimitación temporal

La presente investigación fue desarrollada desde el mes de enero de 2020 hasta inicios del año 2022, debido al alcance de la información y al periodo en que se inició el presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes a nivel internacional*

Rosales (2019) desarrolló el artículo titulado: “Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral, Machala, Ecuador”, que tuvo como finalidad realizar un estudio respecto de la manera en que se viene aplicando el Derecho del trabajo en la jurisdicción de Machala en Ecuador. Se efectuó un estudio en base al tipo descriptivo con enfoque mixto durante los seis primeros meses del año 2018. Los métodos utilizados fueron los histórico-lógicos, el análisis de documentos y la descripción de los datos estadísticos. Se hizo uso de las encuestas como técnicas de investigación, las que fueron practicadas a trabajadores y 40 abogados. Los resultados a los que arribó el autor determinan la existencia de una disimilitud entre lo contenido en la legislación en materia laboral y en la forma en que se viene aplicando en cada caso práctico. De las técnicas practicas se concluyó lo siguiente:

- La existencia de conductas vulneradoras de derechos laborales como es la estabilidad en el empleo y el pleno empleo.
- Incumplimiento del empleador de las normas que reglamentan el derecho a la estabilidad en el empleo y la seguridad ocupacional, lo que genera situaciones de incertidumbre para los empleados cuando alcanzan la estabilidad mínima que regula el Código de empleo, ya que existe la posibilidad de ser desvinculados de las relaciones de trabajo por determinación de sus empleadores.

- La existencia de la demora en los pagos de la remuneración tiene como consecuencia la intranquilidad de los trabajadores en perjuicio de su persona y de su familia.
- Anomalías en la contratación de trabajo relacionadas a las remuneraciones mínimas que permiten la satisfacción de sus necesidades. El empleador haciendo uso de actos de astucia incumple las leyes laborar y no cumple con el pago de los salarios básicos, la misma que se demuestra en cada caso cuando se trata de un contrato con jóvenes y en los casos de la trabajadora de los hogares que demuestra actos de discriminación por edad y género.
- Los empleadores no cumplen con afiliarse a los trabajadores a los seguros para efectos de protegerlos.
- La existencia de indemnizaciones que son insuficientes considerando el límite de tiempo de servicios regulado en el Código del Trabajo; no permiten satisfacer la necesidad básica del empleado y de su familia, no se encuentra correlación con los altos costos de vida, que, de manera general no cubren el perjuicio ocasionado a los trabajadores que no cuentan con un empleo; por otra parte, se observa un error en cuanto a los cálculos para la determinación del monto que se deberá pagar a los trabajadores.
- Existen una serie de impedimentos para darle cumplimiento a lo regulado en lo reglamentado con relación a las indemnizaciones en los casos de un accidente en el empleo o la ocurrencia de una enfermedad profesional.

Del mismo modo, el autor Sierra (2019) desarrolló el artículo titulado “La incidencia de la MIFID II en la formación y en las competencias de los trabajadores de la banca”, el objetivo

general fue analizar la implementación de las normas que regulan aspectos relativos a la formación y capacitación de los trabajadores de la Banca, esto en España. Las conclusiones son las siguientes:

- En España, debido a la digitalización del sector bancario se ha evidenciado la vulneración al derecho de la estabilidad de los trabajadores. Se evidencian escenarios, en donde debido a la conveniencia se empresas bancarias por optar por plataformas digitales en vez de la banca presencial, se ve como conveniente y como una de las mejores inversiones para las entidades financieras bancarias, optar por cerrar oficinas y por los despidos de sus empleados, y adaptar su estructura a la banca digital, la cual no tiene la misma regulación que la banca tradicional, situación que es criticada por los Sindicatos debido a la ausencia de Responsabilidad social corporativa.
- Debido a ello, las contrataciones laborales en el sector bancario tienen deterioradas cada condición de empleo y por tal consideración requieren de nuevas regulaciones laborales que respondan a cada necesidad de las clases trabajadoras; ya que, las jornadas de empleo y las relaciones con cada instrumento digital son cuestiones relevantes.

Riquelme (2013) en el trabajo de investigación titulado “Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario”, tuvo como objetivo el de analizar las condiciones de empleo en el Sector Financiero en Chile. Se trabajó con la metodología de tipo exploratorio y descriptivo, con el enfoque mixto. Las conclusiones son las que se describen a continuación:

- En el sector financiero en Chile se ha demostrado la existencia de denuncias en materias referidas al: Incumplimiento del pago del salario, contrato de empleo, el incumplimiento de las jornadas laborales y los descansos.

- El sector financiero se caracteriza porque la estabilidad laboral corresponde a los trabajadores hombres, mientras que las trabajadoras no cuentan con estabilidad laboral; ya que, la mayoría de mujeres tienen menos tiempo incursionando al sector laboral y demuestran inexperiencia.
- Muchas de las entidades financieras realizan contrataciones directas haciendo uso de un servicio transitorio y de subcontrataciones. La mayoría de los trabajadores refieren que laboran horas extras que no son remuneradas y el empleo se da por resultados diarios.

2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional

Antecedente 1

Bravo (2017), a nivel de Maestría, desarrolló el trabajo denominado: *“Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región de Lambayeque: 2015-2016”*, que tuvo como objetivo realizar un análisis de la suscripción de los contratos modales suscritos por entidades financieras del sector privado en Lambayeque. En cuanto a la metodología, fue un estudio de tipo básico y aplicado, con enfoques de carácter cualitativo y cuantitativo (mixto). Las conclusiones a las que arribó la autora son las siguientes:

- En los últimos años se evidenció el incremento del contrato sujeto a modalidad, y ello produce que el empleador deje de lado los contratos indeterminados, vulnerando el derecho de estabilidad laboral absoluta, la que con el decurso del tiempo se convirtió en una estabilidad a nivel relativo.

- Se pudo demostrar que las contrataciones laborales en las entidades del sector financiero tienen en mayor medida, contratos de tiempo temporal; ya que, facilita la evasión de la aplicación de la continuidad laboral por parte de los empleadores.
- Existe la afectación de la estabilidad laboral del trabajador porque un contrato de tiempo determinado permite a los empleadores realizar, sin esperar mucho tiempo, una desvinculación de sus trabajadores con contratos que tienen duración corta, cuando no vean productividad en sus laborales, evitando tener continuidad en la vinculación laboral.
- Se demostró la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la entidad financiera con contratos bajo una modalidad temporal, pero con una actividad permanente dentro de las empresas, misma que se evidencia con la prolongación del contrato firmado con sus empleadores para la actividad que forma parte de la naturaleza del negocio, coexistiendo la desnaturalización de dichos contratos y los incumplimientos de la norma laboral.

Antecedente 2

Los autores Orrillo & Montenegro (2018) desarrollaron el trabajo de tesis titulado “*La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017*”, la misma que tuvo como objetivo general, analizar los contratos suscritos por las entidades financieras en dicha ciudad y conocer a profundidad cada causa objetiva. Se realizó el estudio utilizando los métodos: analíticos, dogmáticos, jurídicos y hermenéuticos. Las conclusiones a las que se arribaron son las siguientes:

- La ausencia de la causa objetiva en los contratos modales por la necesidad del mercado admite recalificar los contratos por plazos determinados a plazos indeterminados, correspondiendo en este caso, el derecho a la estabilidad en el trabajo a causa de su desnaturalización.
- El criterio de la causa objetiva invocado en el contrato por necesidad de mercado suscrito por las entidades financieras en Cajamarca, es solamente descriptivo, ya que, describe de manera literal lo establecido por la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), pero sin la existencia de algún documento o hecho probatorio que acredite la existencia de la mencionada causa.
- La causa objetiva establecida en cada contrato que cada entidad financiera consideró en la suscripción de su contrato por necesidad de mercado, no corresponde a la naturaleza de la ley; ya que, se presentan inconsistencias jurídicas.

Antecedente 3

Valdez (2014), a nivel de maestría, presenta el estudio que lleva el título de: *“Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana.”*. El objetivo general planteado fue analizar los vínculos entre los empleadores y las empleadas de domicilio cama adentro, sobre el ejercicio de los derechos laborales. Se utilizó el enfoque mixto y se tuvo como prioridad las entrevistas practicadas a dichas trabajadoras haciendo uso como fuente secundaria a los datos estadísticos e investigaciones relacionadas al tema de estudio. Las conclusiones a las que arribó el autor fueron las siguientes:

- El empleo doméstico que es remunerado en el país tiene dos particularidades, cama adentro y cama afuera. De conformidad a la estadística realizada por el INEI, el

empleo doméstico cama adentro es la modalidad de trabajo que se presenta en menor cantidad. Sin embargo, se pudo comprobar que esta modalidad presenta una serie de afectaciones a la facultad de las empleadas de los hogares que traen consigo situaciones de discriminación. Los derechos que se vienen vulnerando la jornada laboral con excesivas uso de horas, la baja remuneración y el descanso semanal que no es ejercido por dichas trabajadoras al quedarse laborando en el domicilio. Se evidencia que los empleadores se interfieren en la vida personal de las trabajadoras generando diferentes tipos de afectación psicológica.

- La situación de las empleadas del hogar, es una problemática muy estudiada a nivel de toda Latinoamérica desde disimiles ámbitos. En el país todavía no existen estudios que realicen un análisis del ejercicio del derecho de la trabajadora en estos empleos y la vinculación que se construye entre empleadores y empleadas del hogar cama adentro.
- Se ha demostrado que el cumplimiento de los derechos de la trabajadora doméstica cama adentro será efectuado en cuanto exista exigencia por parte de las propias trabajadoras, haciendo uso de la presión o insistencia.
- Las empleadoras desconocen de las obligaciones que tienen con sus trabajadoras como el reconocer sus derechos laborales, considerándolas que se trata de un privilegio o un beneficio; situación que da lugar a la vulneración de derechos laborales
- La vinculación existente entre las partes de ese tipo de relación contractual se convierte en una de carácter dependiente, ya que la empleadora delega sus roles de madre o cuidadora del hogar a las trabajadoras, ello da lugar a la ausencia de los

descansos semanales, y al exceso de trabajo que supera la jornada laboral de 8 horas por el importante rol que desempeña en la familia.

Antecedente 4

Villegas (2019) en el trabajo de investigación para grado de maestría titulado: “*Efectos jurídicos del Régimen laboral especial MYPE en el ejercicio de derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado*”, presentó como objetivo general, conocer las consecuencias jurídicas que causa el régimen laboral especial MYPE (micro y pequeña empresa) en las relaciones laborales con sus trabajadores. El diseño de la pesquisa utilizado fue el no experimental, es decir, un estudio sistemático y formal. El tipo de pesquisa fue básica-dogmática, nivel explicativo-argumentativo. Las técnicas utilizadas fueron la recopilación documental y análisis. Las conclusiones a las que arribó el autor son las siguientes:

- Con la instauración del régimen laboral MYPE se limitan y vulneran el ejercicio de manera plena de los derechos de los trabajadores, así como la protección social. Los trabajadores del ámbito del sector privado que tienen relación jurídica con empresas reconocidas en el REMYPE como las microempresas o pequeñas empresas vulneran en mayor medida los derechos de los trabajadores.
- Los regímenes laborales MYPES al no pasar el examen de igualdad realizado por el TC, son regímenes que limitan o vulneran el ejercicio pleno de los derechos laborales específicos de los empleados del sector privado; esta situación ocurre en contravención del principio de igualdad y la no discriminación.
- Los derechos laborales tienen la característica de ser progresivos y como tal, los Estados tienen el compromiso de otorgarles en la medida de su posibilidad, una

plena efectividad, es decir, gestionar que los empleadores cumplan con el fin de bienestar de los trabajadores y de sus familias.

Antecedente 5

Díaz (2021), a nivel de pregrado, desarrolló el trabajo titulado: “*El derecho al descanso vacacional del trabajador docente de Instituciones Educativas privadas y su relevancia en la Ley N.º 29944*”, la misma que tuvo como objetivo general analizar el derecho del descanso vacacional de los profesores de las Instituciones Privadas del sector Privado. En cuanto a los métodos utilizados, se hizo uso de estudios analíticos de la información bibliográfica que ayudó a conocer la interpretación de las normas de manera integral. Los resultados a los que se llegaron se describen a continuación:

- El derecho de las vacaciones remuneradas en el país está reconocido también a los profesores de Educación Básica Regular. Sin embargo, se evidencia la brecha en cuanto al reconocimiento de éste por parte del empleador del ámbito privado en comparación con el sector público.
- El Tribunal Constitucional se pronunció a favor del reconocimiento de las vacaciones trancas al trabajador docente del sector privado, sustentando su postura en la regulación que establece la Carta Magna.
- Del análisis de las demandas laborales, se tiene que, a nivel administrativo, el Ministerio de Trabajo impuso una sanción consistente en multas a ser cumplidas por los empleadores debido a la inasistencia a la comparecencia, ello dio lugar a la ausencia de pronunciamiento respecto al tema de fondo, que venía a ser, el reconocimiento o no del derecho a las vacaciones trancas del trabajador.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Las estudiantes Chino & Eláez (2018), a nivel pregrado, elaboraron el trabajo de investigación: “Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del Cusco y el empleo digno”, el cual tuvo como objetivo de estudio, el de realizar la determinación de los niveles de cumplimiento del derecho y beneficio laboral del trabajador de las MYPES en Cusco y su consecuencia en el trabajo. Para el tipo de investigación se eligió el descriptivo, con un enfoque mixto. La población estuvo conformada por las MYPES en el distrito del Cusco y la muestra fueron 95 empresas. Las técnicas utilizadas fueron las encuestas y la entrevistas. Las conclusiones a las cuales se llegaron fueron las siguientes:

- Los empleadores en el sector de las MYPES en Cusco incumplen con otorgar los beneficios y derechos laborales a sus trabajadores.
- No existe un debido cumplimiento de las leyes en materia laboral de parte de los empleadores en las empresas de las MYPES del Cusco. Se evidencia que se alejan del estándar que exige la norma supranacional de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), como es el caso de la oportunidad de empleo, el cumplimiento de una remuneración suficiente, el acatamiento de la jornada laboral de las 8 horas diarias, condiciones de seguridad e higiene; tales incumplimientos influyen de manera negativa en los estándares del empleo digno.

2. 2. Bases teóricas

2.2.1. Derechos laborales

Aspectos generales

Parfraseando a Reynoso (2006) el trabajo es significativo para toda la comunidad porque conlleva el avance de sus aspectos políticos, sociales y económicos; por lo tanto, existe la necesidad de regular normas en el ámbito laboral que permitan organizar las relaciones laborales.

Reynoso (2006) también resalta lo central de la figura de los trabajadores dentro del Derecho laboral, dicha figura, referida a la persona que realiza un servicio de manera transformativa, productiva o creativa. Por lo que, dichos trabajadores dedican su tiempo y esfuerzo para producir bienes o servicios, por lo que el derecho del trabajo no se trata únicamente de una mercancía y por ningún contexto puede considerarse un artículo de comercio.

Por su parte Patlán (2016), señala que los derechos laborales tienen su origen en el derecho y en el deber que tienen las personas al “trabajo”, labor considerada como una actividad económica y además representa un espacio para el desarrollo y desenvolvimiento de los trabajadores, el cual les permite ejercitar sus habilidades profesionales, acceder a más ingresos y realizar aportaciones beneficiosas en favor de la sociedad.

De esa forma, y considerando la importancia que tiene el trabajo dentro del desarrollo de las sociedades según el mismo autor, los derechos laborales habrían surgido como una forma de garantizar el bienestar y el desarrollo integral de los trabajadores.

El derecho del trabajo, según Patlán (2016), posee tres elementos:

- a) El primer elemento es la libertad, referida a la facultad de todas las personas para que puedan elegir si realizar sus profesiones u oficios o no, siempre de manera libre, en contraste a labores obligatorias, prohibiéndose de esa manera, el trabajo esclavo y el trabajo forzoso.

- b) El segundo, es el derecho de todo individuo a poder poseer un trabajo, vinculado con el respectivo deber que tienen tanto los Estados y los empleadores, de suministrar posibilidades de trabajo.
- c) Y el tercer elemento, referido al derecho del mismo individuo a que el empleo que pueda conseguir tenga la calidad de digno, tanto en las condiciones laborales como en el trato que reciba del empleador y de otras personas.

Del mismo modo, Canessa (2018) señala:

Los derechos sociales son derechos de libertad con raigambre igualitaria; superan la falsa contraposición entre derechos de libertad y derechos de igualdad. Los derechos laborales gozan de una naturaleza «mixta» o «doble» que explica la existencia de derechos con expectativas negativas o positivas, panorama en el que a unos les corresponden prohibiciones de lesión y a otros, obligaciones de prestación. La particularidad de los derechos laborales reside en que su objetivo es proteger la libertad en el mundo del trabajo. El contrato de trabajo y su cumplimiento se constituyen sobre la restricción del ejercicio de la libertad del trabajador durante la vigencia del contrato. El trabajador acepta someter su libertad dentro de la jornada laboral porque esto es lo que le permite al empleador aprovechar el uso de la fuerza de trabajo. Se trata de la subordinación del trabajador. (págs. 354-355)

Interpretando a Canessa (2018), los derechos laborales, que pertenecen al grupo de derechos sociales, tienen como finalidad proteger la libertad de los trabajadores dentro de sus relaciones de trabajo, esto debido a que dichas relaciones se basan en el límite del ejercicio pleno de la libertad de los trabajadores durante la duración del contrato laboral. De esa forma, los trabajadores aceptan limitar su libertad durante la jornada laboral, permitiendo así que los

empleadores utilicen su fuerza de trabajo. Esta subordinación de los trabajadores hacia los empleadores hace que los derechos laborales deban surgir como una manera de proteger y ofrecer una protección jurídica para las libertades limitadas.

En ese sentido, la libertad de los trabajadores necesita recibir protección jurídica no únicamente por la posición de desventaja en la que se encuentran los trabajadores al tener que limitar su libertad, sino también porque los empleadores concentran el poder dentro de las relaciones laborales. Con este privilegio propio de los empleadores, se observa la presencia de un riesgo para la libertad de los trabajadores; por lo tanto, los derechos laborales se incluyen dentro del grupo de los derechos humanos, considerando su ubicación de protección dentro de las relaciones entre el empleador y el trabajador, incluyendo el Estado que debe cumplir una función tutelar.

Derechos Humanos Laborales

Los derechos humanos es el conjunto de principios y normas fundamentales que protegen la dignidad, libertad e igualdad de todas las personas, independientemente de su nacionalidad, género, etnia, religión u otra condición al tener un alcance universal. Estos derechos deben ser reconocidos, respetados y garantizados por todos los Estados a todos los individuos en todo el mundo desde su nacimiento.

Interpretando a lo referido por Ermida (2010) los derechos laborales forman parte de los derechos fundamentales y derechos humanos, dispuestos en la súper estructura de la Constitución nacional y de Normas Internacionales. Otorgar la importancia a los derechos laborales como derechos humanos, radica en que, dado que el trabajo abarca diversos ámbitos económicos, sociales y políticos, su reconocimiento como un derecho humano implica otorgarle una protección

especial, garantizando a los trabajadores ciertos beneficios en línea con los valores de igualdad y libertad.

Por su parte, Canessa (2018), indica que es posible identificar un grupo de aspectos singulares propios de los derechos humanos laborales. Como primera singularidad, este derecho tiene como titular a la persona humana, la cual, dependiendo en la normativa laboral de cada país, puede recibir diferentes clasificaciones en su condición de trabajadores, sean considerados a su vez como trabajadores subordinados, como autónomos o semiautónomos; incluyendo a la figura del empleador quien además de gozar de facultades dentro de la relación laboral, también goza de ciertos derechos laborales. Por otra parte, como segunda singularidad, existen leyes que otorgan protección a los derechos humanos laborales, imponiendo obligaciones de carácter internacional a los países, los cuales están sujetos a un proceso de supervisión establecido en un acuerdo internacional. Por último, como una tercera singularidad, los derechos humanos laborales suelen estar regulados en términos de principios, conformándose así en directrices que definen disposiciones esenciales en la materia laboral permitiendo al resto de la legislación de un país, que se adapten a sus marcos normativos.

Por lo anterior, es posible concluir que la importancia de los derechos laborales se fundamenta en la vulnerabilidad inherente de los trabajadores que da origen a la obligación de protección por parte del Estado. Dado que el Derecho Laboral surge como un mecanismo para proteger a la parte más vulnerable dentro de las relaciones laborales, estos derechos laborales surgen como facultades concedidas a los trabajadores con el propósito de asegurar el ejercicio efectivo de dichas prerrogativas.

La OIT establece los principios relativos a los derechos fundamentales y, por consiguiente, requieren ser respetados en todas las relaciones laborales, dentro de todos sus países miembros,

aún cuando no hayan ratificado los demás convenios, ya que es un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización; estos fueron especificados en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1998 por la OIT (2022) y son los siguientes:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Entorno de trabajo seguro y saludable.

Derechos específicos e inespecíficos

Para la doctrina, los derechos laborales se clasifican, según Colmenares (2011), en específicos e inespecíficos:

Los derechos inespecíficos también son conocidos por la doctrina como “derecho de la persona del trabajo” o bajo el concepto vanguardista de “ciudadanía de empresa”, el cual se refiere al enfoque del trabajador como ciudadano, intentando democratizar el espacio y poder que representa la empresa. . . . y los específicos (aquellos que debemos conocer para profundizar en el tema); estos últimos son también derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral interno, los cuales tienen como principal característica que están dirigidos exclusivamente a los trabajadores, y por tanto se les denomina en la categoría de específicos, por ejemplo el derecho a la huelga. (p.67).

Colmenares (2011), también apunta, que mediante esta clasificación se amplía la protección de los derechos laborales. Los trabajadores no solo disfrutan de derechos derivados del propio trabajo (específicos), sino también de derechos inherentes que les pertenecen por ser

personas y ciudadanos. De esa manera, se permite el surgimiento de otro tipo de derechos laborales, como aquellos que protegen contra el acoso psicológico, el acoso sexual y las diversas formas de discriminación, considerados derechos inespecíficos.

Por su parte, Valdés (1990) comenta que ambos tipos de derechos limitan los poderes empresariales además de ser partes integrantes de los marcos normativos laborales. Valdés (1990) refiere:

Los poderes empresariales que se apoyan en situaciones de subordinación de los trabajadores mediante los contratos de trabajo, pueden peligrar que los trabajadores ejerzan el derecho de la libertad, por ende, la Carta Magna y las normas en materia laboral están dirigidas de manera especial a inspeccionar dichos poderes. (p.281)

Derechos específicos

Según Mayor (2020), una de las consecuencias de la revolución francesa fue la consagración de los derechos fundamentales de los individuos frente al absolutismo monárquico. Estos derechos son la libertad, la igualdad y la fraternidad, los cuales recibieron protección para salvaguardar al individuo de los actos de dominación de la nobleza. En base a dichos derechos, surgieron los sistemas republicanos, la división de poderes del Estado y la sumisión general a las normas legales, estableciendo así los Estados de Derecho.

Añade el autor que, a pesar de dicho avance, estos derechos no afectaban a aquellos que tenían el dominio de los bienes de la producción; esto porque los contratos de derecho privado estaban considerados como leyes, por lo que en esos tiempos, los contratos de trabajo se consideraban justos para ambas partes y que sus beneficios eran considerables para cada parte del contrato, a pesar que, no se garantizaba la igualdad en las prestaciones desarrolladas en los trabajos dependientes, donde la voluntad de una de las partes está siendo sometida y su cuerpo se constriñe

a la producción. Sería en años venideros, que con la norma estatal protectora se compensaría la falta de equidad presente.

Explicando el comentario de Mayor (2020), es en base a la protección de la dignidad de las personas que surge el derecho al empleo y de manera accesoria los derechos laborales como derechos escritos, apartando cualquier debate en relación a ser considerados sólo como derechos naturales o como un juicio de valor filosófico.

En ese sentido, Pasco (2012) señala “estos derechos están regulados en la Constitución tienen su origen en las relaciones laborales, convirtiéndose en el postulado absoluto de su perfeccionamiento y ejercicio” (pág. 98). Se está entonces, frente a un conjunto de derechos constitucionales, específicamente del ámbito laboral (derechos específicos) del cual es titular, exclusivamente, el trabajador remunerado. Ejemplo lo encontramos en el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva, y al propio derecho de huelga.

Según Palomeque (1991, como se citó en Pasco, 2012) señala que el derecho específico laboral tiene:

Su iniciación específica o razón de ser exclusivamente en ámbitos de la relación laboral, de manera que no existe la posibilidad técnica del ejercicio externamente de la misma. Las relaciones de trabajo, activas o como referencias pretéritas o de futuro, se convierten de este modo para aquellos en presupuestos insoslayables de su origen. (p.147)

Derechos inespecíficos

Nuevamente, según Palomeque (1991, como se citó en Pasco, 2012), los derechos inespecíficos son:

Tipos de derechos constitucionales generales y, por lo tanto, no son específicos en materia laboral; no obstante, por el sujeto de las relaciones de trabajo (trabajador, en particular) en

ámbitos de la misma, adquiere contenidos de tipo laboral. Los derechos inespecíficos son ejercidos por los trabajadores asalariados en los contratos de trabajo. (p.147)

El tema de los derechos inespecíficos fue estudiado profundamente por la jurisprudencia en España. Se tiene que el Tribunal Constitucional en dicho país estableció una postura al otorgar una eficacia a nivel constitucional plena, afirmando que los contratos de trabajo no pueden generar una privación de este tipo de derechos al trabajador, más aún si es un derecho que está establecido en la Carta Magna vigente; ya que, estos derechos mantienen su plena vigencia en las relaciones de empleo.

En ese sentido, como señala Valdéz (2011) este tipo de derechos son ejercidos por los trabajadores al tener la condición de trabajador- ciudadano. Aquellos que los trabajadores cargarán consigo al entrar a trabajar en las empresas. Son derechos que tiene la calidad de inherente a las personas y que su existencia se da antes de que la persona forme parte de una relación laboral contractual, que son acordes o de un rango superior a los derechos reconocidos en dichas relaciones laborales.

En nuestro país se ha ido elaborando una tradición en cuanto a reconocer este tipo de derechos fundamentales inespecíficos laborales de forma progresiva esto porque en la Carta Magna vigente se reguló, en relación a los derechos constitucionales, el “Númerus Apertus”; por ende, los derechos enumerados en dicho texto no excluye al resto de derechos, así como tampoco a aquellos que tienen una naturaleza que son análogas o que se funda en la dignidad de los sujetos o en el principio de soberanía de los pueblos, de los Gobiernos democráticos de derecho y de las formas republicanas de gobierno.

En este orden de ideas, el reconocimiento de los derechos a la igualdad y a la no discriminación de un trabajador fueron reconocidas por la Carta Magna, y ambos derechos son

derechos de tipo específico e inespecífico a la vez. Como refiere Mayor (2020), la Carta Magna establece en los artículos 22º, 23º y 24º el derecho con el que cuentan los trabajadores de contar con las “condiciones dignas de empleo” y persiste el principio de resguardar a los trabajadores de todo trato que sea discriminatorio de forma implícita, para posteriormente expresar que los empleadores están en la obligación de dotar a los trabajadores de “igual remuneración por igual tarea”.

En ese orden de ideas, Mayor (2020) también refiere que el principio de dignidad que tienen las personas viene a ser el fundamento por el cual existe vulneración al ejercer actos de discriminación en afectación de los empleados. La dignidad humana no se trata en sí de uno de los derechos más reconocidos por el sistema jurídico en beneficio de las personas, se trata más bien de un tipo de fuente de derechos. También refiere que es un principio que aboga por la defensa de la persona erradicando todo acto de discriminación, propugnando el respeto íntegro de los derechos de las personas evitando actos de humillación. Otros ejemplos los podemos encontrar en el derecho a la intimidad, a la libertad de expresión, a la libre asociación, al libre pensamiento, en otras palabras, cualquier derecho que, el trabajador posee por el solo hecho de ser humano.

Por tanto, cuando un trabajador suscribe contratos de trabajo, viene a incorporar en las relaciones laborales, los derechos fundamentales que le son propios de todo ciudadano, mismos que goza de forma distinta a aquellos provenientes exclusivamente del derecho laboral, que le son propios, y que solo goza el trabajador dentro de la relación laboral. Con ello se recalca la importancia del derecho laboral y su clasificación en el amparo de la condición de trabajo.

2.2.1.1. Estabilidad laboral

2.2.1.1.1. Concepto.

Conforme a Concha (2014) este derecho es definido como uno de los derechos específicos que tienen los trabajadores, consistente en conservar un puesto de empleo de manera indefinida, a condición de que en el tiempo que dure su contratación, los trabajadores no incurran en algún tipo de falta que está determinada de manera previa por la norma. El autor destaca lo indefinido del trabajo que ejecuta el obrero cuando se encuentra en una situación en la que no existe una causal que justifique la extinción del vínculo laboral.

En este orden de ideas, distintos autores manejan distintas definiciones de este derecho, siendo un rasgo común en todas estas, la continuidad laboral que este derecho implica. De ese modo, según Perez (2004):

La estabilidad en el trabajo viene a ser una de las versiones más amplias del derecho del trabajo y, a grandes rasgos, reside en encaminar al trabajador en la prolongación y el desarrollo de sus labores para un mismo empleador, más allá del límite que impongan las empresas. (p.23).

Podemos observar que para Pérez la estabilidad laboral implica la continuidad en el puesto de trabajo mientras no medie alguna circunstancia impuesta por la propia empresa que impida ello.

Por otro lado, según Toyama (2005)

La estabilidad en un derecho a través del cual se busca se conserve un contrato de trabajo frente a la vicisitud que se presenta en un vínculo de tipo laboral, siendo una manifestación del principio de la continuidad. Se entiende por este último principio, como la tendencia del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral. (p.532)

En esta concepción se destaca la vinculación que tiene el derecho a la estabilidad laboral con el principio de continuidad, es decir, que el derecho busca que una relación laboral se extienda en el tiempo durante el periodo más largo posible.

Una tercera definición, es la que maneja Marcenario (1995):

Por un lado, se tiene el derecho al trabajo considerado como la facultad que tienen los trabajadores de desempeñar labores para los empleadores a cambio de una remuneración, visto como la facultad de obtener un empleo, y por otro lado está referido a la facultad que tienen los trabajadores de conservar los puestos de trabajo (p.13).

Como refiere la doctrina, el derecho de estabilidad en el empleo se entiende desde dos perspectivas, por un lado, el derecho de acceder al trabajo y por el otro a la conservación de este. Podemos señalar que desde la perspectiva de la conservación del empleo es que el derecho a la estabilidad laboral tiene su sustento principal; ya que este derecho implica que los trabajadores no pueden ser despedidos sin la existencia de causas justas que se encuentran reguladas por la norma. También se señala que los contratos de trabajo son de tracto sucesivo con obligaciones para ambas partes del contrato, por un lado, la ejecución de los servicios de parte de los trabajadores y por otro lado, la contraprestación económica de parte de empleador. Las relaciones de trabajo se ciñen a una jornada de trabajo que debe ser cumplida por los trabajadores y por los empleadores, se habla de la existencia del principio de continuidad.

Parafraseando a Carillo (2001) quien refiere con relación al principio de continuidad, que de esta idea rectora es donde nace el derecho a la estabilidad laboral, que viene operando en los dos lados de las relaciones laborales; en la estabilidad de entrada y en la de salida.

2.2.1.1.2. La estabilidad laboral en la Constitución.

Lo relevante para el presente estudio corresponde a lo regulado por el Artículo 27 de la Constitución, que establece la protección a los trabajadores frente a los despidos arbitrarios. Dicho artículo sólo señala que la ley debe otorgar una “protección adecuada contra el despido arbitrario” para los trabajadores.

Como señala Salazar (2022) la mencionada protección implica tutelas resarcitorias; es decir, que se indemnice a los trabajadores por decisiones arbitrarias que generaron la culminación de los vínculos laborales; sin embargo, otros autores consideran que la mencionada protección es de tipo reparatorio, es decir, que se les reponga a sus centros de empleo.

Por consiguiente, lo que el TC denomina “régimen de protección sustantivo” se refiere, específicamente, a los mecanismos procesales habilitados para la protección contra el despido arbitrario, en los términos que se derivan del artículo 27 constitucional y del artículo 34 del TUO del D. Leg. N° 728, los cuales privilegian la tutela resarcitoria del despido, con la única excepción del “despido nulo”. (Blancas Bustamante, 2015, pág. 131)

Debido a ello, a diferencia de la Constitución predecesora, en la actual Carta Magna, no se reconoce explícitamente el derecho a la estabilidad laboral, sino que se delega al legislador la determinación de las medidas de protección, las cuales pueden incluir indemnizaciones u otras formas de compensación en lugar de la reposición en el puesto de trabajo.

En cambio, la Constitución Política de 1979 reconocía explícitamente el derecho a la estabilidad en el trabajo. De ese modo, en su artículo 48 se establecía que el Estado garantizaba este derecho, permitiendo el despido únicamente por causa justa, previamente estipulada en la ley y debidamente comprobada. Esta disposición consagraba una estabilidad laboral más sólida,

protegiendo al trabajador contra despidos arbitrarios y asegurando una permanencia más segura en el empleo.

Es relevante señalar que la Constitución de 1979 elevó a la categoría de derecho fundamental la estabilidad en el trabajo, pero al derogarse la Constitución de 1979 –por el Congreso Constituyente elegido tras la ruptura del orden constitucional el 5 de abril de 1992–, la Constitución de 1993, suprimió toda referencia a la estabilidad en el trabajo limitándose a señalar, en el artículo 27, que: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (Blancas Bustamante, 2015, pág. 105)

Respecto a constituciones anteriores, la Constitución de 1933, si bien reconocía el derecho al trabajo y obligaba al Estado a legislar sobre contratos laborales y condiciones de trabajo, no contemplaba de manera expresa la estabilidad laboral, dejando su regulación a la legislación ordinaria. Por tanto, la evolución constitucional muestra una transición desde un reconocimiento explícito de la estabilidad laboral en 1979, hacia una protección más flexible y delegada a la legislación en 1993, con antecedentes en 1933 que, si bien reconocían derechos laborales, no especificaban la estabilidad en el empleo.

2.2.1.1.3. Clases de despidos

Es importante saber diferenciar cuando se está frente a despidos justificados y cuando éstos constituyen despidos arbitrarios, de tal forma que existirá la necesidad de una protección distinta para cada despido, junto con diferenciar los demás tipos de despidos y si los trabajadores se encuentran protegidos ante dichos despidos.

Despido Justificado: El artículo 34 del D.S. 003-97- TR, establece que los despidos de los trabajadores fundados en una causa vinculada a su comportamiento o a su capacidad no trae como consecuencia ningún tipo de indemnización. En ese orden de ideas, los artículos 23 y 24 de la

norma referida clasifican las causas justas de despido, entre causas relacionadas con la capacidad del trabajador (deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que impidan el desempeño y rendimiento en el trabajo, y la negativa injustificada del trabajador para realizarse exámenes médicos); y aquellas causas vinculadas con la conducta del trabajador (tal como comisión de una falta grave, tener una condena penal por comisión de delito doloso, o inhabilitación). En ese sentido, si a un trabajador lo despiden por haber sido encontrado robando materiales del centro laboral o por venir a trabajar reiteradas veces en estado de ebriedad, se considera como un despido con causa justa y por tanto, no amerita protección legal alguna en beneficio del trabajador.

Despido Injustificado: Interpretando al D.S. 003-97- TR, es posible observar la existencia de los despidos arbitrarios sea por no haber una causa expresa (incausados) o por falta de demostración en juicios (injustificados). Esa sería la clasificación proveniente de la norma referida, sin embargo, en la jurisprudencia, específicamente, el Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC, identifica 3 tipos de despido: injustificado, incausado y fraudulento.

Se hace necesario separar estos despidos, pues, para el caso de despidos injustificados, los trabajadores tienen la facultad de percibir indemnizaciones como una forma de una reparación por los daños sufridos, mas no a la restitución a su puesto de trabajo como si se reserva para los despidos incausados y fraudulentos. En este tipo de despido, se tiene un supuesto motivo, pero no pudo ser probado por el empleador durante el proceso judicial. Debido a que no brinda la tutela restitutoria, es meritorio considerarlo como una clase de despido autónoma y diferente al resto.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, en las casaciones N° 9739-2013-ICA y 9791-2013-JUNÍN, estableció que el término “despido arbitrario” constituiría un modo de referirse al despido genérico proscrito por la normativa, a partir del cual se desprenden dos clases específicas

de despido: i) despido incausado, (despido ejecutado sin expresión de causa); y ii) despido injustificado, (despido ejecutado con expresión de causa no demostrada en juicio). Es decir, se estableció la existencia del despido injustificado como una clase de despido autónoma e independiente, con características específicas y distintivas, reiterando que este despido, únicamente otorga al trabajador afectado solicitar el pago de una indemnización (tutela resarcitoria) pero no a la reposición (tutela restitutoria) como sucede en otros supuestos de despido.

El autor William Lovatón, añade:

Es decir, mediante los pronunciamientos citados, se estableció la existencia del despido injustificado como una clase de despido autónoma e independiente, con características específicas y distintivas, siendo importante precisar que de acuerdo a la CS, esa clase de despido únicamente posibilitaría al trabajador afectado solicitar el pago de una indemnización (tutela resarcitoria) mas no el derecho a obtener la reposición (tutela restitutoria) como sucede en los supuestos de despido incausado, nulo y fraudulento. (Quispe Lovatón, 2016, pág. 589)

Despido Incausado: Ocurre cuando el empleador despide al trabajador, ya sea de manera verbal o escrita, sin expresarle causa derivada de la conducta o la labor que justifique el despido.

Este fue reconocido por el Tribunal Constitucional en el expediente sobre la protección contra el despido arbitrario en la causa legal seguido por el Sindicato unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL en contra de TELEFONICA (expediente N.º 1124-2002-AA/TC), en donde se determina: “Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (Tribunal Constitucional, 2004).

Despido Nulo: Se considera como despido nulo, aquel que afecte derechos fundamentales del trabajador reconocidos en la Constitución. En los despidos nulos, si se declaran fundadas las demandas, los trabajadores serán repuestos en su actividad laboral, a excepción que, en procesos de ejecución de sentencias opten por indemnizaciones. El T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 29 enumera casos en que se deberá identificar un despido nulo, tales como que un empleado o empleada sea despedido por discriminación, a razón de su embarazo o por pertenecer a un sindicato.

Añadiendo a este punto, informar que, según jurisprudencias como la Sentencia del TC recaída en el Expediente N°04424-2017-PA/TC Huánuco, no sólo se deberá tomar en cuenta las circunstancias expresadas en el D.S. 003-97- TR como únicos casos de despido nulo, sino también se engloba a los derechos laborales en su conjunto, como el derecho a la estabilidad laboral, correspondiendo la restitución del trabajador afectado en su cargo.

Entonces, de un análisis del contenido del D.S. 003-97- TR, se colige que, a nivel normativo, el ordenamiento jurídico establece diferentes tipos de despidos directos. El primero referido a aquellos que tengan causas justas las que no ameritan algún grado de protección pues surgen de ilicitudes. El segundo tipo se da por un acto arbitrario de los empleadores donde no se invocaron causas justas o no pudo ser demostrada en un proceso cuyo efecto inmediato son las indemnizaciones monetarias. El tercer caso se trata de despidos nulos que contienen un supuesto propio establecido en la norma cuyo efecto son las reposiciones en la prestación de servicios.

La legislación establece diferenciación entre los despidos y otorga efectos diferentes. A los despidos arbitrarios les otorga las indemnizaciones, a los despidos nulos la consecuencia de tipo reparatorio. Sin embargo, la protección existente a nivel constitucional regula la idea rectora de proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios por intermedio de la norma. Las leyes son

las que determinan el alcance de su protección y la traduce en los pagos de indemnizaciones como reparaciones por los daños sufridos.

Frente al establecimiento a nivel constitucional de esta protección, el Tribunal Constitucional (2003) en el Exp. N.º 976-2001-AA/ TC, F.J. 11, destacó que, a pesar de que la Constitución en su artículo 27 no establece en qué términos debe entenderse la protección adecuada contra los despidos arbitrarios, ello no implica que se otorgue convalidaciones implícitas para cual tipo de desarrollos legislativos, eso quiere decir, que las medidas que se adopten legislativamente para otorgar protección frente a despidos arbitrarios, deben satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como es expresado en el texto constitucional, se trate de medidas "adecuadas"; para tal efecto se estableció diferentes maneras de proteger a los trabajadores frente a despidos arbitrarios desde perspectivas de tipo sustantivo y procesal.

Desde el punto de vista sustantivo, los legisladores podrán optar por dos tipos protecciones en contra del despido arbitrario: protecciones preventivas, mediante la labor de legislación, estableciendo que los empleadores no puedan despedir a los trabajadores a excepción de cuando se presenten causas -previamente tipificadas-, o se pruebe a través de procesos disciplinarios o mediante la acreditación de una razón suficiente para la imposición de sanciones y despido, para cuyo efecto, los trabajadores podrán recurrir tales decisiones ante una autoridad interna quien verifique que la causal imputada no sea arbitraria o contraria a derecho. También podrán optar por protecciones reparadoras, mediante compensaciones económicas como son las indemnizaciones. (Franco, 2019, pág. 80)

Como también refiere Franco (2019), los legisladores, también desde perspectivas procesales, pueden adoptar de manera simultánea, sistemas de protección contra el despido arbitrario, sea de una eficacia restitutoria, a través de la cual se faculta a los trabajadores a requerir

reposiciones laborales cuando cesan los vínculos laborales sin la existencia de justificación o por infracciones de un derecho fundamental o tratado relativo a un derecho humano; como también de eficacia resarcitoria, a través de pagos de indemnizaciones reguladas en la norma como consecuencia de los daños causados, actuando como penalidades impuestas a los empleadores. En estos casos, no se evita el despido, pero se busca una reparación patrimonial. Sin embargo, no son los únicos despidos que reconoce nuestro ordenamiento jurídico.

Despido Indirecto o por Hostilidad: También conocidos como despidos de hecho. Nuevamente, el T.U.O del D.L del 728 - D.S. 003-97- TR, identifica una clasificación de despidos, esta vez, respecto a las distintas acciones que un empleador puede ejecutar para perjudicar al trabajador sustentados en su capacidad de dirección. Estas situaciones se denominan como actos de hostilidad y son equiparables al despido. De ese modo, la norma mencionada, en su artículo 30, enumera los siguientes supuestos:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;

- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.»
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad. (Decreto Supremo 003-97-TR [Presidencia de la República], Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, 27 de marzo de 1997)

De ese modo, cuando un trabajador sea objeto de estos actos, podrá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, para que presente sus descargos o enmiende su conducta. Posterior a ello, pueden suceder tres situaciones: i) que el empleador reconozca su error y decida acabar con dichos actos ii) que el empleador no responda en máximo de seis días naturales o; iii) que desconozca y/o justifique su actuar utilizando argumentos objetivos, adjuntando la documentación pertinente. En el primer supuesto, se da por superado el impasse, en tanto las disculpas del empleador, satisfacen el interés del trabajador. Mientras que, para los dos últimos casos, el trabajador podrá: accionar judicialmente para que cese la afectación; o dar por terminado el vínculo laboral, darse por despedido y exigir judicialmente el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Un elemento importante en este tipo de despidos es la intención del empleador, es decir, si sus actos tenían la intención de causar perjuicio o en cambio, la única intención del empleador era ejercer su poder de dirección sobre la labor del trabajador. Este aspecto se observa sobre todo en el acto consistente en trasladar al trabajador a lugar distinto de aquel en cual prestaba servicios ordinariamente, pues tal como se lee de la misma norma, dicho acto debe estar revestido con “el propósito de ocasionarle perjuicio”. Debido a ello, en la jurisprudencia se desarrolla más sobre dicho elemento. El Tribunal Constitucional, dentro de su sentencia respecto al expediente N °

00593-2009-PA/TC, concluye que el demandante es quien debe de probar que la intención del empleador en sus acciones, haya sido causar un daño al propio trabajador, y de no lograrlo, no corresponde admitir la demanda, esto porque la Ley reconoce la facultad del empleador para cambiar de oficina al trabajador como parte de su poder de dirección; sin embargo, esta atribución impone la obligación de ejercer dicha facultad de buena fe, es decir, por razones netamente laborales y necesarias para la empresa, por lo cual, sólo si se comprueba que hubo una intención de perjuicio contra el trabajador, se considerará como un acto en contra de la ley. En cambio, la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 505-2010-Lima, determina que no basta una afirmación genérica por parte del empleador para el cambio de condiciones laborales del trabajador, sino que, en cada caso, debe demostrarse la necesidad de esta medida. Esta exigencia se cumple ofreciendo indicios y medios probatorios idóneos que permitan advertir que la decisión del traslado de un trabajador, se sujetó a los criterios impuestos por el principio de razonabilidad en el ejercicio del poder de dirección, y no hubo un uso abusivo de dicha facultad rebajando e incumpliendo los derechos del trabajador.

Despido Fraudulento: Como se ha referido con anterioridad, esta clase de despido fue desarrollada en la jurisprudencia, específicamente por el Tribunal Constitucional, dentro de la sentencia perteneciente al Expediente 976-2001-AA/TC:

“Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad” (Tribunal Constitucional, 2003).

Entonces, entendemos por despido fraudulento aquel que se produce mediante el uso de mecanismos engañosos, falsos o simulados por parte del empleador, con el propósito de aparentar una causa legal de despido cuando en realidad se encubre una finalidad ilícita, como vulnerar derechos fundamentales del trabajador o eludir normas de protección laboral. El contenido de esta sentencia fue tratado en el Pleno Jurisdiccional distrital de Arequipa en materia laboral 2018, en el cual se determina que en el análisis de este despido se debe contemplar otros supuestos vinculados a los derechos fundamentales, por lo que genera el derecho a la reposición en el puesto de trabajo.

2.2.1.1.4. Clases de estabilidad laboral

El derecho de permanencia en el trabajo tiene dos manifestaciones dependiendo de la condición de los trabajadores. Se tiene a la estabilidad de salida o propiamente dicha y a la estabilidad de entrada. El Tribunal Constitucional (2008), hace referencia a dos aspectos de la estabilidad, por un lado se tiene a la estabilidad de entrada que es la predilección por una contratación de tiempo indeterminado con relación al contrato de duración determinada, destacando que este tipo de contratos se dan sólo cuando la naturaleza de las labores a desplegar por parte del trabajador, es de tipo temporal; y la estabilidad de salida que tiene que ver con la prohibición de los despidos arbitrarios. **La Estabilidad de entrada** surge cuando se supera el período de prueba, que en los regímenes del sector privado viene a ser de tres meses.

Es decir, no es suficiente que uno labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales para ello, más aún cuando la legislación laboral peruana y comparada permiten al empleador, que dentro del periodo de prueba pueda prescindir unilateralmente al trabajador. (Paredes, 2018, párrafo 6)

De conformidad a lo reglamentado por el artículo 10 de la LPCL, los periodos de prueba que pueden ser aplicados a los trabajadores son de tres meses y al vencimiento de dicho plazo, los trabajadores alcanzan el derecho a ser protegidos contra despidos arbitrarios. Sin embargo, refiriendo a Paredes (2018) la norma establece que las partes pueden acordar un plazo diferente en situaciones que requieran capacitación o adaptación de los trabajadores a la actividad que desempeñarán. Entonces, es posible extender este plazo según decisión de las partes, pero el acuerdo debe ser consignado por escrito y no puede exceder, sumado al período inicial, de seis meses para trabajadores calificados o de confianza, y de un año para trabajadores en puestos de dirección.

En otros trabajos, como el de Concha (2014) se concluye que la estabilidad de entrada es conformada por las garantías jurídicas por las cuales, desde el inicio de los contratos de empleo, los trabajadores tienen el derecho a tener una vinculación laboral con plazos indeterminados, cuando por la naturaleza objetiva de su labor ello es permitido. Se refiere a la suscripción de los contratos solamente cuando coexista causales expresas para ello, que están reguladas por la norma jurídica.

Para Carillo (2001) con este tipo de estabilidad se evidencia la vinculación existente entre la naturaleza de la labor que es objeto de desempeño por parte de los trabajadores y el tiempo de duración de los contratos que serán objeto de celebración, según los cuales, la labor permanente le corresponde a un contrato de tiempo indefinido, siendo que los contratos de duración determinada vienen a ser la excepción.

Existe coincidencia en señalar que este tipo de estabilidad está relacionada con la fijación de la duración de los contratos de trabajo, que, en algunos casos, dan lugar al derecho de los trabajadores de conservar su relación de trabajo mientras coexistan las actividades de las empresas y que no existan causas que hagan imposibles continuar con aquella.

Como refiere Cueva (1978) si las actividades de las empresas continúan entonces debería persistir la materia del empleo, las relaciones no pueden estar disueltas por actos unilaterales de voluntad de los empresarios. Américo Plá (Plá, 1998) tiene una idea similar cuando señala que la duración real del empleo debe ser generalizada como característico para la contratación laboral y no prestar más prioridad a las voluntades de las partes.

Siguiendo con lo señalado por Cueva (1978) **la Estabilidad de Salida** se da como una manera de garantizar la protección de la vinculación laboral, ya que la desvinculación laboral solo se da por causas expresamente establecidas por la noma. La regulación establecida en la Carta Magna vigente establece en el artículo 27, que la ley otorga a los trabajadores adecuada protección contra los despidos arbitrarios, sin determinar formas de protección expresamente ni señalar características que permitan calificar a esta protección como adecuada. Existen dos formas como se presenta la estabilidad de salida:

- a) **Estabilidad absoluta:** Tiene que ver con la reposición, implica la facultad otorgada por la norma de que los trabajadores sean reincorporados en el cargo de los cuales fueron privados por su empleador. Existe la posibilidad de los trabajadores de acudir a los procesos de amparo como formas procesales para impugnar los despidos arbitrarios, el resultado no depende únicamente de la decisión de los trabajadores en cuanto a la elección de las tutelas resarcitorias o restitutorias, sino de la naturaleza de los agravios infringidos al derecho de los trabajadores. Existirá el agravio del derecho cuando los despidos procedan sin la existencia de causas justas, situación que evidencia la protección que realiza la norma contra los despidos arbitrarios, estableciendo una protección adecuada con la medida restitutoria.

b) Estabilidad relativa: Este tipo de estabilidad trae consigo el derecho de los trabajadores a las indemnizaciones y a las remuneraciones devengadas cuando los despidos pueden haberse dado por causas justas. Puede ser propia e impropia.

La estabilidad propia implica una consecuencia puramente declarativa, es decir, se da cuando se declara la nulidad de los despidos, pero sin reposición efectiva. Los trabajadores demandan la nulidad de los despidos y los jueces otorgan las indemnizaciones según el tiempo de duración de los procesos y la remuneración devengada más intereses. (Concha C. , 2014)

Surge la estabilidad impropia, cuando la protección es la indemnización; es decir, no se les garantizan a los trabajadores mantener vigentes sus vínculos laborales, pero sí la existencia de las indemnizaciones frente a hechos de despido. Tiene la excepción en los despidos nulos.

La estabilidad de salida sobrelleva a la prohibición de los despidos injustificados; esto es, la falta de causales contempladas en las leyes y acreditadas ante los órganos especiales. De ese modo, Constitución Política del Perú concede a los trabajadores una apropiada protección contra los despidos arbitrarios.

2.2.1.2. Jornada laboral

2.2.1.2.1. Aspectos generales

En palabras de Pérez (2018) en la CIT suscrita en 1919, se aprobó una de las Convenciones de mayor relevancia para el reconocimiento del derecho a la jornada laboral de los trabajadores, estableciendo las 8 horas de manera diaria y 48 de forma semanal. Esta regulación hizo que las legislaciones en diferentes países, la reconocieran como un derecho de los trabajadores. El primer país en reconocer este derecho entre sus normas fue Estados Unidos en 1929.

Según Ávalos (2019) en el Perú han transcurrido alrededor de 100 años a partir de la regulación de las jornadas laborales máximas. La justificación para su regulación normativa, reside en la necesidad de poner límites a los periodos de prestaciones de servicios, lo cual beneficia de sobremanera a los trabajadores; no obstante, también se brindan garantías a la salud y a la productividad de la masa laboral. También llega a beneficiar al empleador, pues mientras más larga la jornada laboral, más posibilidades de accidentes de trabajo, por consiguiente, afrontar las consecuencias de esos, viéndose en la obligación de adoptar acciones para hacer frente a los efectos producidos por dichos imprevistos laborales.

Otros fundamentos que justifican la regulación de las jornadas de empleo, son las siguientes:

- Un primer fundamento: Los tiempos para establecer los precios del empleo. Se permite la identificación del valor del trabajo por el tiempo de servicio, contando con un efecto económico, no solamente en campos individuales, sino también macroeconómicos en relación a la renta de la sociedad.
- Segundo fundamento: Los tiempos de empleo como políticas públicas de empleo. “La regulación de los tiempos de empleo son factores que permiten determinar las políticas de empleo. De conformidad al tiempo que se labora se podrá hacer una repartición del trabajo entre una cantidad determinada de trabajadores” (Ávalos, 2019, p. 19).

Explicando lo anterior, si no existe un límite a la duración de la jornada –o de existir se determina un número mayor de horas– habrá un menor número de trabajadores en el mercado y habrán problemas relacionados con el acceso al empleo, ya que se logra que el empleador requiera menos trabajadores para una labor determinada. Caso contrario, establecer una sobretasa por horas fuera de un horario, tiene por finalidad, desincentivar la generación del

trabajo en sobretiempo, y así, incentivar al empleador distribuir el empleo contratando a más trabajadores para que cumplan con la labor (Ávalos, 2019).

Ávalos (2019) también refiere: “En ese sentido, las sobretasas por una hora extra, los descansos semanales obligatorios y los tiempos de un ejercicio de vacaciones, tienen el objetivo de generar los desincentivos de generar trabajos en sobre tiempos.” (p. 19)

En otras palabras, determinar un mayor costo al empleo ejecutado más allá de las jornadas ordinarias, incentivan a los empleadores a contratar otros obreros para la realización de servicios, como es el caso de distribuir el empleo por turno.

- Tercer fundamento: Los tiempos de empleo y la vinculación con los derechos de ocio. Regular la jornada de empleo permitirá la conciliación de la vida de los trabajadores en diferentes ámbitos. Como refieren Moreneo y Gorelli (2009, como se citó en Ávalos, 2019): “Se tiene una postura actual en el sentido de que reducir los periodos de trabajo suponen mecanismos de mejoría de la condición de empleo, se tratan de “disposición de una mayor dosis de tiempos para el derecho del ocio”. (p.59)

Como señalan Moreneo y Gorelli (2009, como se citó en Ávalos, 2019) se considera que reducir las horas de empleo de alguna manera implica una reducción en las remuneraciones percibidas por los trabajadores. Sin embargo, es meritorio ejercer el derecho del ocio no solo por la reducción de horas de trabajo, sino también por el establecimiento de las jornadas máximas u ordinarias establecidas y la no desnaturalización de una hora extra. Ejercer este derecho genera mayor productividad para el empleador debido al uso de tiempo libre de parte de los trabajadores.

- Ávalos (2019) señala como cuarto fundamento, regular el tiempo de empleo y su vinculación con los ámbito locales y regionales. Las regulaciones de los tiempos de empleo permitirán reconocer comportamientos y costumbres arraigadas en las sociedades, como son los casos de

un feriado, el tiempo que dura periodos de vacaciones, el turno del verano, el refrigerio alargado, entre otros.

- Y como quinto fundamento: Regular el tiempo de empleo para reducir un daño a la salubridad de las personas. Este aspecto se avoca al tema de prevención vinculada a la Salud ocupacional.

Como refiere Lastra (1997):

El trabajo de manera continuada podrá ser perjudicial para la salubridad de los trabajadores, podrán ocasionar decaimiento y agotamiento de la energía física e intelectual y, junto a ello, menores rendimientos y reducción de la productividad, aumentan, de manera inversa y proporcional al tiempo que duran las jornadas laborables, de sobremanera, los peligros que representan el cansancio que trae consigo la ocurrencia de un accidente en el centro de empleo. (p.424)

En ese sentido, las jornadas excesivas traen consigo la ocurrencia de un accidente de empleo y generan mayores chances a la adquisición de una enfermedad laboral y causa impactos en la reducción de la productividad de los trabajadores, lo que causará más gasto para los empleadores.

2.2.1.2.2. Concepto

Es importante hacer mención que nuestra legislación no otorga un concepto al derecho de la jornada laboral. Tanto la Constitución como el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, reglamentan este derecho al establecer la existencia de jornadas ordinarias de 8 horas de manera diaria y 48 de forma semanal como máximos.

La Carta Magna vigente en nuestro país, en su artículo 25 realiza una incorporación de un aspecto disyuntivo en su regulación al incluir “o” para la determinación de las jornadas por horas o por semanas, regulación que implica una opción alternativa diferente que permite hacer una

incorporación en cuanto a una medición mayor a aquello que se comprende como las jornadas típicas.

Frente a consideraciones de este tipo, existen conceptos que son establecidos por la doctrina conforme a las que se describen a continuación:

Ávalos (2019) con relación a la jornada laboral señala que:

La jornada máxima legal tiene como objetivo principal la limitación del tiempo del trabajo de los empleados con la finalidad de que puedan hacer uso del tiempo libre considerado como el derecho al ocio, para que dispongan de un ingreso que es adicional por trabajos en sus horas extras, para evitar daños a la salud. (p.25)

Cabe resaltar que la jornada laboral larga no es una garantía de mayor producción; ya que, existe empleados que pasa más horas de las convenidas en un horario de trabajo sin ningún tipo de resultados, lo que manifiesta la falta de productividad, mientras que otros trabajadores se limitan a una hora determinada y tiene mucha productividad.

Ávalos (2019) señala que la Constitución establece una limitación máxima a las jornadas laborales en su artículo 25 al establecer la jornada ordinaria de ocho horas todos los días o en su defecto 48 horas a la semana, como máximo. Por ende, el alcance del límite de las jornadas no se trata únicamente de cuestiones cuantitativas, sino que tal limitación debería ser valorada con vinculación a la mejora de las personas en cada acepción de su existencia, como es el caso del derecho integral de la persona en aspectos relacionados con la paz, tranquilidad y el goce de su tiempo libre y sus descansos.

2.2.1.2.3. Clases de jornadas de empleo

Respecto a la clasificación existe una diferenciación variada efectuada por la doctrina; a continuación, se describe en paráfrasis, lo desarrollado por Perez (2004):

- Jornadas diurnas, las que comprenden las 8 horas y 48 horas a la semana.
- Jornadas nocturnas, que deberían durar en promedio, unas 7 horas.
- Las jornadas ejecutadas en un sitio insalubre, que tienen duraciones que no deberían superar a las 6 horas de manera diaria o 36 como hora semanal. Cabe señalar que esta condición insalubre es propia de la Legislación Española, determinada por su Poder Ejecutivo a petición de su población trabajadora. Para que exista un aspecto insalubre no existe, debe existir una declaración previa de las autoridades calificándolo de ese modo, fundamentado en un dictamen médico de tipo científico.

El mismo autor, Pérez (2004), también señala:

Sucedáneo a estos tipos de jornadas, también se hace mención a las jornadas mixtas consistentes en la alternación de las duraciones horarias. Este tipo de jornada se desarrolla por una necesidad de explotar de los empleadores, quienes realizan la prolongación de jornadas diurnas en tiempos que superan las 21 horas y anticipan el inicio antes de las 6 horas de la mañana. (p.130)

2.2.1.2.4. Criterios para determinar las jornadas de empleo

La falta de la regulación de una definición del derecho de la jornada de empleo genera un problema al momento de identificar cuando inicia y cuando culmina la jornada de empleo. En ese sentido, es importante interrogarse, si la jornada laboral sigue contando como tal, en el periodo durante el horario laboral, en que los trabajadores utilizan las instalaciones de su trabajo para realizar actividades propias de su desarrollo personal o si se considera como tal, durante el periodo de la jornada de empleo donde se presentan horas de inactividad entre la prestación de sus servicios

Con la finalidad de realizar una determinación en estas situaciones se adoptaron 3 criterios:

- Los trabajos efectivos, un criterio que solamente considera como jornadas de empleo al tiempo efectivo y exclusivo que los trabajadores incurren para la prestación de sus servicios. “Con esta postura se eliminan los tiempos muertos y las inactividades o alguna actividad no vinculada con el contrato de empleo.” (Ávalos, 2019, p.23). Esta postura presenta un problema debido a la dificultad que implica el registro de los tiempos efectivos o exclusivos que dedican los trabajadores para la prestación de sus servicios, más aún, cuando se deben hacer el traslado de esos tiempos a valores económicos buscándose que los mismos no sean arbitrarios.

- El segundo criterio está referido a la dependencia restringida. Respecto de este criterio, Beltrán (2006) señala:

Los tiempos que los trabajadores están a la disposición de sus empleadores en sus centros de empleo sin tomar en cuenta las actividades o inactividades a las que están sujetos, ello porque las actividades con los puestos de empleo demandan actuaciones constantes de los servidores o no, en ese sentido, entre tanto, produzca los eventos que se esperan o las órdenes de los superiores quienes dirigen las labores, los trabajadores no podrán hacer nada sin que sean de sus responsabilidades. (p.25)

Con este criterio se evitará problemas de los controles de los empleadores respecto a la ejecución de actos privados y la medición se establece en atención a la disposición de la fuerza de trabajo durante la permanencia del trabajador en su puesto.

- El tercer criterio está referido al aspecto de dependencias extendidas. Beltrán nuevamente (2006) señala:

Las jornadas no solamente deberán incluir los tiempos en los que los trabajadores están sujetos a los empleadores dentro de los centros de empleo, sino que también fuera de estos, implica no solamente el cumplimiento de la tarea fuera de los lugares permanentes de

labores como encargos de los empleadores, se refiere también a los tiempos en los que se emplean para efectuar traslados desde su domicilio hacia los centros de empleo, así como aquel tiempo que se utilice para su retorno. (p.26)

Este aspecto no incluye solamente el desplazamiento como efecto de disposiciones de los trabajadores frente a su empleador, sí no que considera también al tiempo de los traslados desde las viviendas de los trabajadores hasta llegar a sus centros de empleo. La problemática consiste en lo complejo que implica la medición de los tiempos de traslados, así como el incentivo de los trabajadores que habitan en lugares muy distantes a los de sus centros de empleo, para realizar el cómputo de los mencionados períodos, en desmedro del trabajador que habita cerca. (Ávalos, 2019)

2.2.1.3. Vacaciones

2.2.1.3.1. Concepto

El derecho de las vacaciones recibe diferentes denominaciones como los descansos anuales o derechos vacacionales. De ese modo, Suarez (2018) refiere que las vacaciones son un derecho que tienen los trabajadores por el lapso de 30 días calendario, tras haber trabajado de manera continua para su empleador durante un período específico. Este derecho es ejercido para permitir al trabajador un descanso físico de sus tareas laborales, mientras continúa recibiendo sus compensaciones económicas habituales. En ese sentido, las vacaciones se constituyen en el proceso de interrupción de la prestación de servicios, ofrecida por los empleadores y que está resguardada por las normas, por lo que se concede la remuneración en beneficio de los trabajadores, como si estos aún suministrarán sus servicios.

Por su parte, De Diego (2015) señala que:

Son los descansos temporales que se les brinda a los empleados por cada año que estuvo laborando. El fin de su ejercicio viene a ser resguardar la integridad psicológica y física de los empleados, relacionados a la salud concediéndole la opción de recobrar fuerzas de trabajo. (p.289)

El derecho de las vacaciones tiene que ver con los descansos en beneficio de los empleados y como refiere la legislación laboral, debe ser otorgado al cumplir 12 meses continuos de labor, tiempo que será remunerado como si fuera trabajo. Se caracteriza por ser reparador; ya que, los trabajadores con el descanso recobran la energía perdida frente a la prestación de sus servicios. Cabe añadir que “el término “vacación” viene del latín “vacare” que quiere decir “cesar”.

2.2.1.3.2. Naturaleza jurídica

En la normativa de nuestro país, específicamente a lo regulado por el D.S. N.º 003-97-TR, LPCL, (1997) este derecho supone la facultad de los trabajadores de percibir sus retribuciones económicas sin la necesidad de que los trabajadores presten servicios; también se encuentra regulado como una de las formas de suspensión de labores por el artículo 15 de la norma señalada.

Dentro de la doctrina, es posible encontrar tres teorías sobre la naturaleza jurídica de este derecho:

a) Según recopila Zavaleta (2021), en la normativa del país de Uruguay, el Decreto Ley 9000 le atribuyó a este derecho la naturaleza premial, en razón de que el descanso vacacional se otorgaba a los trabajadores que habían observado buena conducta durante el año, es decir, se entregan las vacaciones como un tipo de premio a favor de los trabajadores que durante todo el año, hayan demostrado eficiencia y compromiso en el desarrollo de sus labores.

Sin embargo, Ruprecht (1981 como se citó en Suarez, 2018) señala que las vacaciones son concedidas a todos los trabajadores hayan demostrado o no eficiencia en el desarrollo de sus actividades.

b) Zavaleta (2021), también compila una segunda teoría sobre su naturaleza, para la cual, el descanso anual es un derecho que tiene la característica de ser asistencial; pues otorga un monto económico en beneficio de los trabajadores tal como si se tratase de una prestación de seguridad social, esto debido a que, si una persona no trabaja, no recibirá ingresos económicos, por lo que, para que el trabajador pueda disfrutar de un tiempo de descanso sin trabajar, el empleador debe cumplir con restituir económicamente al trabajador, las pérdidas económicas causadas en el tiempo que no laboró. Durand (como se citó en Zavaleta, 2020), agrega: “El asalariado tiene derecho a una indemnización diaria por cada día laborable comprendido en el período de descanso para reparar el daño que la sociedad, por razones superiores de interés general, le causa al asalariado al dictar esta medida”.

c) Para Cabanellas (1998), las vacaciones vendrían a ser una especie de salarios diferidos, en el sentido que es un derecho otorgado a los trabajadores para que, durante un periodo puedan seguir percibiendo remuneraciones sin que exista la exigencia de prestación de servicios, con la única obligación de que el trabajador aplique ese tiempo de dicho periodo para estar en reposo y recuperar energías y así estar listo para volver a sus labores, situación que también beneficia al empleador de manera indirecta, pues con el descanso se cuida la salud física del trabajador y por tanto, asegurando productividad que generará a su retorno.

De ese modo, este derecho tendría una naturaleza salarial, ya que su ejercicio por parte de los trabajadores está sujeto a la remuneración otorgada por los empleadores, además que dicha

remuneración sirve también para cubrir las necesidades vitales durante el tiempo que dure el descanso del trabajador.

Protección de las vacaciones

El derecho de las vacaciones recibe protección legal debido a la importancia que tiene para los trabajadores brindándole descanso físico y ello beneficia los empleadores por la productividad que genera dentro de la empresa. Parafraseando a Suarez, (2018), este derecho tiene su fundamentación en que los trabajadores necesitan más tiempo de descanso que el semanal, siendo que ello no es suficiente. Como también refiere el autor, este derecho de las vacaciones anuales viene a ser en la práctica un derecho que no se viene ejerciendo, debido a que se estila pedir la contraprestación económica y no hacer uso de los 30 días de descanso por cada año laborado.

2.2.1.3.3. Período vacacional

En nuestro país, la normativa establece respecto al periodo de las vacaciones, que debe otorgarse 30 días calendario de descanso al trabajador por cada 12 meses completos de servicios. De ese modo, tal como refiere el artículo 11 del Decreto Legislativo N.º 713, el año completo de servicios requerido para obtener vacaciones, se cuenta a partir de la fecha en que los trabajadores empezaron a laborar en beneficio de su empleador o desde que éste lo determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

El mismo decreto, en su artículo 10, determina que el derecho a las vacaciones está condicionado al cumplimiento de ciertos récords que se señalan a continuación:

a) Al tratarse de trabajadores quienes tengan jornadas ordinarias de seis días durante las semanas del mes, debió haber efectuado al menos 260 días en dicho periodo.

b) Al tratarse de un trabajador que tenga una jornada ordinaria de cinco días durante las semanas del mes, debió haber efectuado al menos 210 días en dicho periodo.

c) Al tratarse de un trabajador que tenga una jornada ordinaria de cuatro o tres días durante las semanas del mes o haya sufrido algún tipo de paralización autorizada por parte del Ministerio de Trabajo, el trabajador tiene derecho de gozar de sus vacaciones, siempre y cuando, la falta injustificada que tenga no exceda de 10 días estos periodos.

El mismo artículo también establece que las partes del vínculo laboral, pueden pactar para adelantar días de descanso a cambio de los días de vacaciones que el trabajador obtendrá en el futuro, pero dicho acuerdo debe ser establecido de manera escrita. Continuando con el artículo 10, en el caso de que la relación laboral se dé por terminada, el día de descanso otorgado de manera anticipada a los trabajadores puede ser compensado con un día de las vacaciones acumuladas hasta la fecha de cese. Sin embargo, el día de descanso anticipado no puede ser compensado con un día de vacaciones trunca adquiridas, y no genera ninguna obligación de compensación por parte de los trabajadores.

Continuando con el artículo 12 del Decreto Legislativo N.º 713 (Decreto Legislativo N.º 713. por el que se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada., 1991), para efecto del récord vacacional se considera como día efectivo de trabajo a las siguientes circunstancias:

- a) Jornadas ordinarias mínimas de cuatro horas.
- b) Jornadas cumplidas en días de descansos cualquiera que haya sido los números de hora laborada.
- c) La hora de sobretiempos en números de cuatro o más en un día,
- d) La inasistencia por enfermedades comunes, por accidente de trabajo o por enfermedades profesionales, en todas las situaciones que no superen los 60 días calendario.

- e) Los descansos previos posteriores cuando se trate de mujeres embarazadas.
- f) Los permisos sindicales.
- g) La falta o la inasistencia autorizada por las leyes, convenios individuales o colectivos o las decisiones de los empleadores.
- h) Los periodos vacacionales correspondientes a los años anteriores.
- i) El día de huelgas

Según el artículo 15 del Decreto Legislativo N.º 713 (Decreto Legislativo N.º 713. por el que se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada., 1991), la remuneración vacacional que debe de percibir el trabajador, es la equivalente a la que el trabajador hubiera percibido de manera habitual si hubiese continuando laborando. Del mismo modo, el artículo 16 del Decreto Legislativo N.º 713, la remuneración por descanso vacacional debe ser entregada al trabajador antes del inicio del período de descanso.

Según el artículo 19, el tiempo de descanso vacacional puede reducirse, de 30 días calendario a sólo 15, siempre que sea compensado con la contraprestación económica correspondiente. Todo acuerdo relativo a reducir el tiempo de vacaciones deberá constar por escrito. En los casos en que el trabajo sea discontinuo o de temporada, con una duración menor a un año pero no inferior a un mes, los trabajadores pueden recibir un dozavo como contraprestación por cada mes completo de labores efectivas.

Para concluir esta parte, el artículo 22 de la norma antes referida, señala también que, aquel trabajador que cesa después de completar un año de trabajo para su empleador, ya habiendo adquirido el récord de días trabajados, pero sin haber disfrutado del descanso anual, mantiene el derecho a recibir íntegramente las remuneraciones vacacionales. Los récords vacacionales trancos

se compensan con base en un dozavo y un treintavo de la remuneración por cada mes completo y día adicional laborado que sea computable.

2.2.2. Contratos de trabajo

a) Aspectos Generales

A nivel histórico, se tiene que, en la Revolución Industrial en el siglo XVIII en Inglaterra, y XIX en todo el mundo, el empleo fue desarrollado bajo sometimiento en beneficio de una tercera persona, con subordinación al régimen del derecho común. “Las relaciones jurídico-laborales estuvieron acompañadas de diferencias con la presencia de la facultad de negociación entre las partes de los contratos”. (Rodríguez & Pernía, 2009, pág. 228)

La interacción desarrollada en base al contrato de trabajo estuvo caracterizada por la diferencia entre trabajadores y empleadores que dio lugar a los diferentes tipos de explotación de los trabajadores. Refiriendo a los autores Rodríguez & Pernía, (2009), esto impulsó a los trabajadores a reunirse de manera colectiva y ejercer el poder de negociar, y exigir que se dictarían normas proteccionistas. Estas se fueron incrementando y se enunciaron en base al principio protector, naciendo una nueva normativa jurídica enfocada a normar los escenarios en cuanto a la prestación de trabajo.

Dicho régimen de protección operó durante la etapa de desarrollo del Derecho del Trabajo, en relación de las particularidades específicas de las prestaciones de servicios de tipo personal, que fueron consumadas de manera libre bajo una condición de subordinación y ajenidad. Los trabajadores subordinados representaron a principios del XX, la mayoría de la sociedad, solicitando protección. En ese orden de ideas, el resguardo de las clases trabajadoras se estableció durante el siglo XX, un equivalente

al amparo respecto de los indigentes y los más desprovistos. (Rodríguez & Pernía, 2009)

Los contratos de empleo coexisten en diferentes modalidades que están vinculadas con el tiempo de duración en atención al Derecho Laboral. El progreso de los sistemas de producción dio lugar a las nuevas modalidades de contratos de empleo que por la coyuntura social y por la necesidad de los trabajadores, han venido incumpliendo con las exigencias establecidas por las normas, situación que puso en duda la validez de los componentes tradicionales de los contratos de empleo como criterios definitorios para los casos donde la norma en materia laboral debe ser aplicado por el trabajo independiente.

En la etapa posterior a la industrial, donde la economía tuvo un crecimiento significativo, se constató el surgimiento de contratos atípicos. En Países de la Unión Europea se incrementaron los empleados con empleo independiente y mucha informalidad. En Latinoamérica, de igual forma surgieron contrataciones de tipo informal sin la existencia de jornadas laborales justas y bien retribuidas.

b) Concepto

Considerando lo establecido por el Decreto Legislativo 728, podemos definir al contrato de trabajo como aquello que obliga al trabajador a prestar servicios al empleador, bajo subordinación o dependencia, y a cambio de una prestación.

Alonso & Casas (2000) señalan que “el contrato de empleo es el Instituto Central del derecho del trabajo que forma las raíces de su origen y el motivo de su existencia como una de las disciplinas jurídicas autónomas” (p.55). En ese sentido, se destaca la importancia de los contratos de trabajo para el derecho laboral y la propia relación jurídico laboral que determinará la remuneración, la jornada laboral y los beneficios sociales.

Becerra (1961) señala que los contratos son “las convenciones en virtud de las cuales las personas se obligan a suministrar a otras personas su servicio personal o a desarrollar obras bajo la subordinación de manera prolongada del empleador quien ejerce el poder de dirección y es retribuida” (p.84). El autor en la concepción que alcanza, destaca los componentes esenciales de los contratos de empleo.

Por su parte Nava (2019) señala que se trata del convenio de las voluntades entre el trabajador y empleadores, siendo que una de las partes tiene una existencia física que se compromete a la prestación de sus servicios por el salario otorgado por su empleador.

Rodríguez & Pernía (2009) señalan que los contratos de trabajo corresponden a “acuerdos entre trabajadores y un empleador con la finalidad de que exista el establecimiento de la condición bajo la cual dichos trabajadores prestarán los servicios convenidos, el monto de las remuneraciones o contraprestaciones que recibirán , así como las obligaciones” (p.223).

c) Elementos del contrato de trabajo

Prestación personal

Neves (2001) señala que la manera de ejecución de las actividades en una relación laboral, es un elemento esencial en los contratos de trabajo, debido a que los trabajadores deben desarrollar su labor de manera personal. Los trabajadores son personas naturales necesariamente a diferencia de los empleadores quienes se pueden desempeñar como personas naturales y jurídicas adoptando diferentes formas asociativas, lucrativas o no. Existe diferenciación entre los trabajadores independientes en el contrato de locación de servicios y de obras determinadas.

Las personas naturales que prestarán los servicios deberán ejecutar de manera personal la actividad encomendada sin la asistencia de terceras personas o la transferencia de actividades, así lo instituye la LPCL en el artículo 5, al señalar que solamente se permite como excepción a la regla

general, determinados supuestos como es el caso de la ayuda de los familiares directos que dependan del trabajador. En ese sentido, las tareas asignadas por los empleadores la cumplen los trabajadores solamente o con los colaboradores o asistentes que sean designados.

Remuneración

Como refiere Ferro (2019) “los trabajadores reciben la retribución económica por las prestaciones del servicio prestado. A dichas contraprestaciones se les denomina remuneraciones, las cuales pueden concederse en dinero o en especie” (p.18). El autor destaca como elemento del contrato de trabajo la contraprestación por la labor desempeñada y que es de libre disposición.

Por su parte, Neves (2001) señala que la retribución concedida en los contratos de empleo se denominan remuneraciones. La legislación laboral establece que la remuneración es el íntegro de aquello que los trabajadores reciben por la prestación de su servicio, sea en dinero o en especies, siempre que sea de su libre disposición (artículo 6 de la LPCL).

Las remuneraciones tienen la característica de ser contraprestativas, pero no se agotan en ésta. En otras palabras, son los pagos que corresponden a los trabajadores por la puesta a disposición de sus actividades. Estos pagos pueden realizarse en dinero o en especie, lo importante es hacer efectiva la contraprestación realizada por los empleadores en beneficio de los trabajadores, ya que el trabajo que realizan viene a ser de su libre disposición.

(Neves, 2001)

Subordinación

Conforme a Rodríguez & Pernía (2009) este elemento de los contratos de trabajo es considerado fundamental con el fin de determinar el campo de atención del Derecho del Trabajo. La sumisión hace referencia a la sujeción, a las órdenes, mandos o dominio; por los cuales las personas subordinadas están sujetas a otras, cuya orden debe cumplirse.

Ferro (2019) señala que la subordinación “es el componente diferenciador entre los contratos de empleo y cualquier otra forma de contratos, como aquellos de locación de servicios gobernada por el derecho civil” (p.19). El concepto dado por el autor resalta los diferentes tipos de relaciones laborales como la locación de servicio donde lo prioritario es el resultado o el trabajo ejecutado por parte del trabajador.

Neves (2001) señala que la subordinación viene a ser el conjunto de vínculos jurídicos entre el deudor y acreedor del empleo en virtud de los cuales, el primero le brinda sus actividades al segundo y le otorga los poderes de conducirla. Se hace presente la sujeción por el lado de los trabajadores y por el otro, el poder de dirección ejercido por los empleadores. La subordinación es propia de los contratos de empleo (artículo 4 de la LPCL), debido a que la prestación de los servicios está bajo el poder de dirección de los empleadores.

2.2.2.1. Clases de Contratos de trabajo

2.2.2.1.1. Contratos de trabajo indefinidos

Considerando lo señalado por Ferro, (2019) el tiempo en que duran los contratos de trabajo está relacionado a la necesidad que tienen los empleadores de tener manos de obra para la realización de actividades económicas que desarrollan. Este tipo de actividades tienden a alargarse de manera indefinida en el tiempo, por lo que las contrataciones de las personas deben, de manera prioritaria, tener plazos indefinidos. Estos criterios corresponden al principio de continuidad de las relaciones de empleo, las de tratos sucesivos, no se agotan con la realización de determinados actos, sino que tienden a alargarse en el tiempo.

En ese sentido, por criterio general, las leyes han establecido que las contrataciones del personal deben ser suscritas de manera indefinida, las mismas que otorgan la estabilidad laboral de entrada de los empleados; por ende, los contratos indefinidos son acuerdos laborales de

preferencia respecto de las contrataciones de tiempo determinado. En ese sentido, los contratos con una duración de plazo determinado, operan únicamente por una causa objetiva determinada por la norma de manera expresa.

Debido a ello, el contrato de trabajo indefinido o a plazo indeterminado es aquel que contempla una fecha de inicio de servicios, pero no una fecha de fin, siendo que la relación laboral terminara cuando exista una causa justa de despido para terminar la relación laboral. Debido a su naturaleza de considerarse como la forma de contratación “norma”. estos contratos pueden celebrarse de forma escrita o verbal y no requiere ser remitido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Entonces, por la característica de siempre ser presumidos como tales, los contratos de duración indeterminada, según el artículo 4 de la LPCL, no requieren mayor formalidad para tener valor. Estos contratos pueden ocasionarse por dos formas:

a) Cuando de manera expresa no se somete al vínculo jurídico a modalidad alguna pudiendo ser celebrado de manera verbal o escrita.

b) Se puede optar por no pactar clausula alguna referente a la característica temporal de los contratos, por lo que se presumirá que se trata de contratos indeterminados (vías tácitas).

En ese sentido Raso (2009) refiere que los contratos de plazos de tiempo indefinido nacen en las relaciones laborales de modo libre y sin formalidades, por lo cual, son contratos de empleo típicos. De manera inversa, se tiene que los contratos sujetos a plazos determinados, requieren la existencia de causales objetivas que justifiquen su celebración al tratarse de contratos que son atípicos, como se va a detallar a continuación.

2.2.2.1.2. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

En forma simple, podemos definir a estos contratos como aquellos tipos de contratos laborales en el Perú, que contemplan una fecha de inicio de labores y una fecha de culminación de las mismas.

Haciendo un comentario a lo señalado por Valderrama (2019) a lo largo de los años se ha ido evidenciando el incremento de contratos a plazo fijo; es decir, se ha dado preferencia a los contratos de duración determinada como regla de excepción por sobre la regla general que sería la contratación indeterminada. Se establece de manera incorrecta los antagonismos de ambos tipos contractuales. Con motivo de desconocer o por los ánimos fraudulentos, el empleador utiliza tipos contractuales distintos al contrato de empleo de duración indeterminada, escondiendo una actividad permanente y precarizando las condiciones del trabajador. Frente ello, el ordenamiento jurídico ha previsto un conjunto de remedios para anular dicha contratación a efecto de respetar los núcleos esenciales del derecho al empleo, que todo trabajador goza a nivel constitucional. El mismo autor refiere de forma expresa:

Gran parte de las políticas socioeconómicas que aplicaron los gobiernos desde inicio de los noventa giran en torno a la puesta en marcha de medidas flexibilizadoras dirigidas a inyectar mayor dinamismo al mercado de bienes y servicios. En ese marco, bajo el amparo del paradigma de la modernidad, se implementó un paquete de dispositivos legales a fin de socavar el manto protector que caracteriza clásicamente a las instituciones del Derecho del Trabajo. Específicamente, en el ámbito de la contratación laboral se produjo una transformación profunda que privilegiaba directa o indirectamente la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo sobre los de duración indeterminada. (Valderrama, 2019, pág. 135)

2.2.2.1.1. Preceptos vinculados a los contratos sujetos a modalidad

A continuación, se desarrollarán las ideas rectoras o principios que tienen vinculación con la suscripción de los contratos sujetos a modalidad con el objeto de contribuir a la comprensión de dichas formas de relación laboral. Seguidamente se desarrollan dichos principios:

1. La continuidad laboral

Como refieren Puntriano, et al. (2019) este principio está vinculado al aseguramiento de que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales de forma continuada en el tiempo que duren las relaciones de empleo, a excepción del supuesto exógeno en donde las contrataciones laborales sean objeto de suspensiones, de ceses colectivos, o que existan despidos por faltas graves, etc. Mediante esta forma, el trabajador posee la certeza de que sus relaciones laborales estarán sujetas a espacios de tiempo necesarios para desarrollar la actividad para la cual fue contratado.

Parafraseando a Chávez & Curay (2011) los contratos de trabajo son de tracto sucesivo (prestaciones se producen a través del tiempo), ello implica que perduran en el tiempo y son presumidos como de duración de tipo indefinido, siendo que son resistentes a circunstancias que puedan alterar tales características, por lo cual, la continuidad laboral está vinculada a lo resistentes que deben ser las relaciones laborales que sólo podrán ser interrumpidas por causas objetivas y de contratación; caso contrario, recaerán sanciones con el fin de recomponer a nivel jurídico la relación laboral, como si esta nunca hubiera sido interrumpida, no solo restituyéndose el derecho del trabajo, reincorporando al trabajador a su empleo, sino que también a través del reconocimiento de otros tipos de derechos con contenidos económicos cuyos ejercicios le hubiera correspondido en períodos que estuvo vigente la relación de trabajo, como el pago de beneficios sociales. Además, señalan, que, de no existir ningún efecto sancionador, vendría a ser un tipo de autorización de manera tácita para que el empleador pueda destituir de forma indebida al trabajador que no

solamente resultaría perjudicado por la pérdida inmediata de su remuneración y beneficios sociales, sino que se vería afectado también sus futuras pensiones de jubilación.

En la doctrina también se indica que la percepción que tienen los trabajadores respecto a permanecer o no en sus empleos, llega a ser beneficioso tanto para los empleadores como para los propios empleados; ya que, constituirá un aspecto que contribuye a la generación de ambientes adecuados de trabajo y por tal motivo existirá una mayor posibilidad de lograr un alto nivel de producción (Valderrama, 2019).

Refiriendo a Pérez (2009) en relación a este principio, que su aplicación está orientada a tratar de otorgar una mayor seguridad dentro de un aspecto racional de las relaciones jurídicas laborales al trabajo humano, al empleo, y que esta seguridad no solo traerá beneficios para los trabajadores de manera personal sino para los integrantes de la familia que también se ven afectados o beneficiados, a quienes los protege en cuestiones económicas y aspectos de promoción social.

Puntriano, et al (2019) consideran que el fundamento de este principio viene a ser que las empresas han sido creadas para la realización de una actividad y el cumplimiento de un objetivo en un plazo indeterminado; por ende, de manera lógica y razonable el trabajador que tiene a su responsabilidad el cumplimiento de este objetivo, permanece en su puesto de trabajo el tiempo que sea posible, y de forma natural por las decisiones de los trabajadores, que pueden optar por renunciar si fuera el caso, ya que los principios del derecho de trabajo han sido concebidos a su favor.

Los mismos autores señalan que es importante hacer mención a la situación excepcional de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en donde el tema de la continuidad está limitado a la duración de dichos contratos. Tal situación está vinculada a contratos utilizando causas

objetivas, es decir, que las modalidades de sus contratos corresponden de forma verdadera a los motivos de atención las cuales deberán ser temporales, caso contrario se puede hablar de una desnaturalización de un contrato modal y de las mismas relaciones laborales que operarían las contrataciones laborales a plazos indeterminados (Puntriano, et. al, 2019).

Pérez (2009) señala que, a primera impresión, el principio de la continuidad y de la causalidad, pueden ser tomados en cuenta de manera errada como iguales; sin embargo, es necesario prestar atención a que el principio de continuidad se refiere al resguardo en cuanto a la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de empleo en atención a la vigencia de sus contratos de empleo, mientras que el principio de causalidad de acuerdo a lo desarrollado en la doctrina, tiene un campo de acción mucho más profundo por el cual las vinculaciones temporales deben estar sujetas a ciertas causas objetivas que asegure la validez, cuyos cumplimientos determinarán las desnaturalización.

2. Causalidad laboral

En palabras de Arce (2008) uno de los aspectos más importantes de los contratos de trabajo se desprende de lo establecido en el artículo 22 de la Carta Magna que regula consideraciones relacionadas al empleo, al afirmar en otras palabras, que el empleo viene a ser una obligación y un derecho que tienen todas las personas. El trabajo como derecho es también analizado a nivel internacional, conforme a los Tratados y Acuerdos internacionales suscritos por el Perú.

Puntriano, et al. (2019) consideran que el derecho al empleo viene a ser el cimiento del principio de causalidad, implica una obligación que debe ser ejercida por los empleadores con el fin de que se brinde una garantía en cuanto a la permanencia en los empleos durante periodos en los que persistan las causas que justifican su contratación. Los empleadores pueden hacer uso de un contrato a tiempo fijo cuando estén facultados por una condición de tipo transitoria o accidental;

en ese sentido, las reglas generales establecen que se deberá tener preferencia respecto de una contratación a plazo indefinido y como reglas excepcionales frente a hechos o supuestos de tipo transitorio o accidental, las contrataciones temporales de empleo. Ello permitirá entender que las empresas deberán al menos, en algún momento de su existencia, tener trabajadores con contratos de tiempo indeterminado.

Refiriendo nuevamente a Puntriano, et al. (2019) este principio adquiere mayor importancia cuando se habla de los contratos sujetos a modalidad, en el sentido de que mientras dure el vínculo de las relaciones de trabajo, deberá necesariamente garantizarse su continuidad. Existe esta garantía en el sentido de que mientras persista la causa objetiva de la contratación persistirá la duración de las relaciones laborales creadas entre empleadores y trabajadores, debido a que también por regla general, las actividades económicas de los primeros nacen con una mira a mantenerse de forma indefinida en el tiempo, y en ese orden de ideas existe el requerimiento de los servicios subordinados de los trabajadores.

Es necesario hacer mención a lo establecido por el artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral- LPCL que establece las causales por las cuales se extinguen los contratos de trabajo y que establece un supuesto que puede ser considerado contradictorio a los principios de causalidad y de continuidad. De ese modo, la LPCL, (1997), en su artículo 16, señala como una de estas causales: “La culminación de las obras o servicios, el cumplimiento de las condiciones resolutorias, y los vencimientos de plazos en aquellos contratos sujetos a modalidad que se hayan celebrado de manera legal”. Los autores Puntriano, Valderrama y Ramirez declaran al respecto:

El literal c) de la disposición normativa precitada establece como causal de extinción del contrato de trabajo “la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición

resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad” (resaltado agregado). Respecto a los dos primeros supuestos específicos (terminación de la obra o servicio y el cumplimiento de la condición resolutoria), no existen inconvenientes en tanto resguardan el principio de causalidad y se sujetan a la libertad contractual de incorporar cláusulas resolutorias, respectivamente; sin embargo, el último podría representar la vulneración del principio de causalidad en aquellos casos que, superado el periodo de prueba, el empleador determine la celebración de contratos modales por espacios reducidos de tiempo (por dar un ejemplo: periodos mensuales o menores a este) sin sujetarse necesariamente al plazo real de la causa objetiva que justifica la contratación, pudiendo el empleador entonces dar por extinguido el contrato de trabajo por el vencimiento del plazo acordado pese a haber el trabajador superado el periodo de prueba y que subsista la causa que originó la celebración del contrato temporal de trabajo. (Puntriano, et al., 2019, pág. 101)

3. Igualdad

La igualdad dentro de la regulación jurídica internacional se considera como una idea fundamental que inspira todos los ordenamientos jurídicos alrededor del globo, y nuestro país no es la excepción, por lo tanto, se le otorga su importancia y reconocimiento en el artículo 2 de nuestra Carta Magna. Ampuero (2009) indica que dicho principio deberá ser entendido, tanto como una idea rectora de todos los estados democráticos de derecho, una regla básica que preservar; y como un derecho fundamental subjetivo e individualmente exigible.

El mismo autor refiere también que se puede diferenciar entre la llamada “igualdad formal”, la cual implica que la ley sea aplicada a todos los individuos por igual, y la “igualdad

material”, la cual impone el deber a las leyes de que promuevan y establezcan la igualdad de condiciones y oportunidades para todos los individuos.

En el presente trabajo de investigación, el análisis del principio de igualdad se centra específicamente en evaluar la validez de alguna modalidad contractual que, por sus características, parece más un régimen laboral especial pero no es reconocida como tal, (lo cual vulneraría la igualdad de condiciones que debe primar entre los trabajadores) y no en determinar si existe vulneración del principio de igualdad en el acceso al empleo.

2.2.2.1.2. Concepto

Refiriendo a lo señalado en el artículo 53 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, LPCL se tiene que este tipo de contratos pueden estar celebrados cuando lo requiera la naturaleza de la actividad, sean temporales o accidentales los servicios que se van prestar o de las obras que se han de realizar, a excepción del contrato de trabajo intermitentes o de temporadas, que por su naturaleza pueda ser permanente.

Interpretando a Valderrama (2019), conforme establece la legislación, los contratos modales podrán ser celebrados cuando se presente casos en los que exista necesidad de mercado o debido a la producción de las empresas, así como cuando existan situaciones de tipo temporales o accidentales que implicará una prestación de servicios o de obras a ejecutarse, a excepción de los trabajos de tipo intermitente o de temporadas. Este tipo de contratos podrán ser celebrados por una empresa o entidad privada, así como por una empresa del Estado y otras entidades del sector público cuyos empleados se encuentren sujetos al ámbito del sector privado (como trabajadores de municipalidades) haciendo hincapié en este último caso, a la condición de limitación por la disposición específica que se establezca.

El TC en el Expediente N.º 1397-2001-AA/TC, en su Fundamento 3, señala que los contratos a plazo fijo, por su propia naturaleza, constituyen acuerdos contractuales a través de los cuales se demuestra su característica de excepcionales; ya que, proceden cuando el objeto por el cual se contrata, viene a ser la ejecución de un trabajo con alcances limitados en el tiempo y se trate de hechos de tipo temporales o accidentales. Como consecuencia de su característica de excepcionalidad, las leyes regulan determinada forma, requisito, condición, plazo especial e inclusive una sanción cuando, mediante su utilización, se acredita la existencia de los fraudes o las simulaciones que pretenden evadir la suscripción de un contrato de tiempo indeterminado (Tribunal Constitucional, 2002).

2.2.2.1.3. Características

Este tipo de contratos otorgan al trabajador la facultad de acceder a todo derecho y beneficio social reconocidos para un contratado a plazo indefinido. Sin embargo, éste no tiene derecho a las indemnizaciones por despidos arbitrarios al terminar su contrato, pero sí puede percibir las indemnizaciones si la culminación de los contratos se produce luego de los periodos de prueba, pero antes del término de los plazos sin que se verifiquen causas justificadas (LPCL,1997, artículo 79).

Se trata de un tipo de contrato que tiene causales específicas para su suscripción. Dichas causales están relacionadas con las actividades desarrolladas en las empresas, como es el caso de la apertura de una nueva actividad, por el mismo requerimiento del mercado, por reemplazo de otro trabajador, por una situación donde se amplían o modifican las actividades de la empresa, por un requerimiento transitorio de actividades vinculadas al servicio principal que brindan las empresas, por situaciones de emergencia, por obras determinadas o por servicios específicos, para

cubrir una actividad permanente de las empresas que no son continuas y por determinadas épocas del año donde la empresa necesita mayor personal para abastecerse.

Entonces, se trata de un tipo de contrato cuya suscripción debe regirse por las formalidades *ad solemnitatem* establecidas por la norma, y tiene que ser celebrado por escrito y señalando la causa objetiva de manera expresa y concreta que motive la contratación temporal (LPCL,1997, Artículo 72).

En relación a los plazos máximos, cada modalidad de contrato posee un tiempo de duración en atención a la coexistencia de las causas temporales o simplemente los plazos máximos establecidos por los legisladores, sin que en ningún caso excedan del plazo de los cinco años (LPCL,1997, Artículo 74).

2.2.2.1.4. Formalidad de los contratos sujetos a modalidad

El contrato de trabajo sujeto a modalidad de manera indiscutible es un acto formal, por ello, necesita para que sea válido y eficaz, que se deba cumplir con ciertos requerimientos, en los casos en los que dichas condiciones no se cumplan, se estaría frente a la desnaturalización de las contrataciones considerándolas como contrataciones con duraciones de tiempo indeterminado.

Siendo necesario destacar que no toda obligación exigida por la norma, cuando no es observada, implica la desnaturalización. Este es el caso de lo regulado por el artículo 81 del reglamento de la LPCL, que señala la obligación de los empleadores en cuanto a la comunicación a la Autoridad Administrativa del Empleo sobre la suscripción del contrato sujeto a modalidad para informar de su existencia y que sea registrado de manera debida. El acto de comunicar la suscripción del mencionado contrato deberá efectuarse en el plazo de 15 días desde la celebración y su incumplimiento trae como consecuencia la imposición de multas de conformidad a la normatividad vigente (LPCL,1997).

En cuanto a los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad que sí determinan la validez de la vinculación temporal de trabajo, que en la realidad de los hechos representan requisitos de fondo, en primera instancia se encuentra la escrituración de la contratación laboral; vale decir, no existen contratos modales verbales. Como ya se ha dicho, en tal escrito debe estar claramente especificada la causalidad que justifica su temporalidad y la duración del contrato a plazo determinado. Debe ser firmado por las partes en señal de aceptación. (Puntriano, Valderrama, & Gonzáles, 2019, pág. 121)

La forma escrita implica uno de los requisitos esenciales para la validez de los contratos que es la formalidad *ad solemnitatem* y el requerimiento de que la causa objetiva sea expresada de manera clara. La norma señala que si no se suscribieran contratos a plazo fijo por escrito a pesar de que medie una causa objetiva del contrato temporal, se deberá considerar que se está frente a una contratación a plazo indeterminado en atención a la presunción regulada en el artículo 4 de la LPCL, que permiten la deducción que los contratos son estables y típicos como consecuencia de la falta de forma prevista por ley.

El artículo 72 del TUO de la LPCL señala que el contrato modal deber ser celebrado de manera necesaria por escrito, en los casos en que se requiera por la necesidad de los mercados o debido a mayores producciones en las empresas, así como frente a hechos por exigencia de contratación por periodos temporales o accidentales de servicios que se prestarán o de las obras que se ejecutarán, a excepción de un contrato intermitente o los de temporada que por sus propia naturaleza puede ser de tipo permanente (LPCL,1997, Artículo 72). Los contratos celebrados deberán hacer una especificación de los tipos de modalidades que hacen uso y deberán precisar las correspondientes causas objetivas, las cuales deben corresponder con el supuesto legal señalado por la norma.

2.2.2.1.5. Plazos máximos para celebrar un contrato de plazo determinado

Las contrataciones modales están vinculados a las fuentes que le dieron origen, por tal consideración se puede señalar que una de las características más relevantes de este tipo de contratos es que nace siendo de tipo temporal. Sin embargo, el aspecto de temporal de las relaciones laborales no es una diferencia esencial, sino únicamente, cronológica en relación a los contratos concertados por tiempos indeterminados, tal como se concibe en la doctrina: “En términos generales, la temporalidad de una relación laboral no conlleva una diferenciación esencial sino meramente cronológica respecto del contrato de trabajo concertado por tiempo indefinido, aunque sí resultan admisibles algunas especialidades en orden a su regulación legal”. (Sempere, 2011, pág. 156)

Por otro lado, las causas objetivas de modalidades de contrato temporal de trabajo se determinan de acuerdo a la duración de los vínculos laborales y pueden, en ciertos casos, ser determinados con fechas ciertas y en otros a través de descripciones en cuanto al cumplimiento de ciertas circunstancias que supone extinguir el vínculo de trabajo. En ese sentido, los plazos de duración pueden ser determinados de manera específica y para otro tipo de casos es determinable mediante configuraciones de sus condiciones específicas. Para ambos casos, los plazos de extinción del contrato de empleo o de las condiciones estipuladas para efectos, deberán estar establecidas con total transparencia y haciendo un resumen de la causa de su contratación.

Toyama (2005) señala que el aspecto de la temporalidad para este tipo de contratos se sujeta a las siguientes fórmulas que están reguladas en la doctrina:

- a) Con la determinación de las fechas o periodos determinados para su extinción y el deber de cada parte, por ejemplo, puede ser el caso de señalar que los contratos durarán por el lapso de 6 meses o hasta ciertos días y un mes determinado. Partiendo de esta

- perspectiva se podrán conocer el tiempo que dura cierto contrato y la fecha en que culminará.
- b) A través de una determinación de forma indirecta del tiempo que durará los contratos, haciendo referencia a acontecimientos que tengan fechas de culminación inciertas o indeterminadas. En estos casos se tendrá la certeza de que los contratos culminarán en cierto momento sin embargo no se sabrá de manera exacta la fecha de su culminación ya que ello depende del tiempo que dure dichos acontecimientos. Como, por ejemplo, aquellos contratos por necesidad de mercado.
 - c) Añadiendo condiciones resolutorias, es decir, acontecimientos futuros objetivamente inciertos de los cuales dependen de la culminación de los contratos, tal como se estipula en el artículo 16 de la LPCL. Tales condiciones solo serán válidas si no son de imposible cumplimiento, ni contrarias a la ley o las buenas costumbres.

2.2.2.1.6. Tipos de contratos sujetos a modalidad

Los contratos modales son de tres tipos de las cuales cada uno tiene distintos subtipos. Son el Contrato de naturaleza temporal, el accidental y aquel por obra o servicio, como se detallan en los siguientes párrafos:

1. Contratos de naturaleza temporal

Contratos por apertura de nuevas actividades

Refiriendo a lo señalado en la norma, este un tipo de contrato que se origina por el inicio de nuevas actividades empresariales. Tienen una duración máxima de tres años. Se considera como nueva actividad, tanto a la situación de inicio de la actividad productiva de la empresa, como aquella consecuencia de la apertura de un nuevo establecimiento o mercado, así como por tener

que dar inicio a una nueva actividad o el aumento de las ya existentes en la misma empresa (LPCL,1997, Artículo 57).

Contrato por necesidad del mercado

El objetivo de este tipo de contrato es el de brindar atención al incremento coyuntural en cuanto a la demanda del servicio que ofrecen las empresas, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa pero que no pueden ser satisfechas con los trabajadores permanentes con cuales las empresas ya cuenten. En estos tipos de contratos deberán existir causas objetivas que justifiquen las contrataciones temporales, las que deberán sostenerse en incrementos temporales e imprevisibles de ritmos normales de las actividades productivas, excluyendo los incrementos por variación de carácter cíclico o de temporada que se produce en alguna actividad productiva de carácter estacional (LPCL,1997, Artículo 58).

Añadiendo de la doctrina, se entiende que, en estas contrataciones, las actividades para las cuales se contratan a los trabajadores, son extraordinarias y de tipo transitorio, originadas por la demanda en los mercados, añadiendo que estas actividades tienen que estar relacionadas con la actividad principal u ordinaria de las empresas (Campos, 1998) .

Sin embargo, es importante cuestionarse respecto de cuándo se está en necesidad de nuevos trabajadores y que factores determinan que las empresas se encuentren con alta demanda sobre determinados servicios, por lo que, conforme a Pérez (2004), deberíamos plantear el hecho de que será válido que el incremento extraordinario de las actividades de las empresas, debe tener como causa, aquella que nace en el mercado y no en una circunstancia interna que nace de las empresas, así, este requisito excluiría de manera clara la necesidad de acrecentar la cifra del empleados que no se encuentran laborando porque algunos están haciendo uso de sus vacaciones. Entonces, de la

norma se deduce que queda excluido el incremento de actividades que responden a necesidades estructurales de las empresas.

Contratos por reconversión empresarial

Tal como señala la norma, estos contratos son suscritos en atención a las sustituciones, ampliaciones o modificaciones de la actividad desarrollada en las empresas, y los cambios de aspecto tecnológico, esto es, en la maquinaria, equipo, instalación, medio de producción, sistema, método y procedimiento productivo y administrativo de la empresa. El plazo máximo que pueden durar estos contratos es de dos años. (LPCL,1997, Artículo 59)

Estos contratos están extendidos a la actividad tanto permanente como temporal de las empresas, y no existe mayores limitaciones expresas en la norma laboral.

Este tipo de contratos establece dos causas objetivas para su contratación. Refiriendo a Arce (2008): La primera, referida a aspectos estructurales como es el caso de las variaciones en las organizaciones de empleo o en los diseños de los puestos de empleo. La segunda está referida a aspectos tecnológicos, que son los cambios en el aparataje técnico de las organizaciones productivas con la finalidad de renovar sus procedimientos Ya que debe tenerse en cuenta que, cuando en una empresa se realizan cambios en la forma de ejecutar la actividad empresarial, se está pensando en el largo plazo; en mejorar los procesos; de contar con menos trabajadores, no se piensa en nada que no sea mejorar la eficiencia, costos y tiempos de la actividad empresarial, lo que es contrario a la necesidad de contar con un mayor número de trabajadores permanentes.

2. Contratos Accidentales

Contrato ocasional

De conformidad con lo referido por el Artículo 60 de la LPCL, son celebrados con el fin de dar atención a una necesidad que surge de manera transitoria y que es distinta a las actividades

habituales en los centros de empleo. Tiene una duración máxima de seis meses al año. Tiene su razón de ser, en que cuando los contratos están basados en una actividad habitual de las empresas, se concibe que los empleadores no cuentan con trabajadores especializados para otra actividad distinta, por lo que se contrata a nuevo personal de manera ocasional.

Contrato de suplencia

Son aquellos contratos celebrados entre empleadores y trabajadores con el fin de que se sustituya a un trabajador que tiene estabilidad en la empresa, pero cuyos vínculos laborales están suspendidos por determinadas causas justificadas que se encuentran reguladas en la norma laboral, o por tratarse de un acuerdo con su empleador. El tiempo que dure este tipo de contrato depende de la necesidad del servicio requerido por el empleador, mientras el profesional suspendido tarde en retornar. Los empleadores están en la obligación de reservar el puesto a los titulares, quienes poseen el derecho de readmisión (LPCL, 1997, Artículo 61).

Arce (2008) señala que los trabajadores sustituidos tienen necesariamente que tener la calidad de trabajadores estables, debiendo contar para ello con contratos indefinidos, pero dentro de una situación que le impida realizar su labor permanente, como que, por razones de orden administrativo, deba desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo, o por licencias derivadas de un derecho humano como el de salud, como el descanso pre y post natal. La norma no establece el tipo de suplencia que es aplicada a los empleados que dejaran de prestar sus labores. Del mismo modo no se señala el tiempo de duración de estos contratos, limitándose la ley a señalar que los trabajadores que fueron sustituidos tienen el derecho de reincorporarse.

Contrato de emergencia

Parafraseando a la norma, este tipo de contratos se celebran para resguardar la necesidad que surge por una situación de caso fortuito o fuerza mayor, siendo que la duración es el mismo que duren las emergencias acaecidas. (LPCL,1997, Artículo 62)

Las emergencias acaecidas vienen a ser un hecho que ocurre a consecuencia de hechos que son ajenos a la voluntad de las personas, siendo la naturaleza la generadora de dichos sucesos. De acuerdo a lo referido por Palomeque (1994) la imprevisibilidad, la inevitabilidad y lo irresistible, vienen a ser componentes que son prioritarios para advertir la presencia de estas causa objetiva. Un ejemplo viene a ser cuando en un centro de trabajo se sufre una inundación y por tanto se requiere contratar trabajadores para recuperar la capacidad productiva de la empresa.

3. Contratos de obra o servicio

Contrato para obra determinada o servicio específico

Este tipo de contratos son suscritos entre empleadores y trabajadores cuya causa objetiva es una determinada actividad que tiene un tiempo de duración acorde al plazo en que demore la ejecución de dicha actividad. Pueden ser objeto de renovación de conformidad a lo que requiera la actividad encomendada (LPCL,1997, Artículo 63). Un ejemplo, vendría a ser cuando una empresa contrata a un programador de sistemas para implementar un software de registro y archivo de documentación.

Cabe señalar, que a pesar que la norma no establece un plazo máximo, por su parte el TC, en casaciones como la CAS. N.º 1004-2004 TACNA - MOQUEGUA, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 05 de enero del 2007, han estimado que este plazo puede extenderse hasta por ocho años.

Contrato intermitente

Son suscritos con el fin de satisfacer una necesidad en cuanto al desarrollo de una actividad propia de las empresas que por su naturaleza tiene la característica de ser permanente pero discontinua, por lo que no se consideraría de forma estricta, un contrato temporal. Este tipo de contratos pueden ser suscritos nuevamente con el mismo trabajador, quien, por ley, tiene derecho de preferencia en la recontractación, y dicho derecho puede señalarse en el mismo contrato primigenio, el mismo que opera de manera automática, sin que exista la obligación de suscribir un contrato de renovación (LPCL,1997, Artículo 64). Siguiendo con lo señalado por la LPCL, para retomar los servicios intermitentes, en los contratos escritos que se suscriban, deberán señalarse con precisión la circunstancia o condición que deben observarse para que se reanuden en cada ocasión las labores intermitentes de los contratos. (LPCL,1997, Artículo 65)

Debido a que propiamente se trata de un contrato de naturaleza permanente, no se incurriría en causal de desnaturalización por un exceso de plazo, lo que ha sido ya reconocido por el TC, en el fundamento jurídico 2 de la sentencia recaída en el Exp. 01209-2011-AA/TC.

Contrato de temporada

Son los contratos suscritos con el fin de cubrir una necesidad propia del giro de las empresas o establecimientos que surgen en ciertas temporadas y que se encuentran sujetas a repetición que es igual en cada ciclo en aplicación a la naturaleza de las actividades productivas (LPCL,1997, Artículo 68).

En relación al aspecto formal, son contratos que deben ser firmados por escrito, debiendo consignarse el tiempo que durarán, así como la naturaleza de las actividades de las empresas, e indicar que tipo de actividades deberá desarrollar el trabajador contratado (LPCL,1997, Artículo 68).

Si los trabajadores fueran contratados por los mismos empleadores por dos temporadas continuas o por tres de manera alternada, tendrán la facultad legal de ser contratado en la temporada siguiente (LPCL,1997, Artículo 69). En relación a la facultad preferencial, los trabajadores deberán presentarse a las empresas en el plazo de los quince días anteriores a iniciar la respectiva temporada, culminado dicho plazo, caduca el derecho a realizar una solicitud para su readmisión en el empleo (LPCL,1997, Artículo 70). Estas disposiciones denotan la importancia del derecho a la estabilidad laboral, puesto que el Estado busca su protección trascendiendo a los contratos indeterminados, buscando que los trabajadores bajo un contrato temporal estén asegurados en continuar con un puesto de trabajo al otorgárseles preferencia en las siguientes temporadas.

Contratación a tiempo parcial

Este tipo de contratos se celebran por tiempos menores a la jornada máxima establecida por la norma. La norma establece que las jornadas por tiempos parciales deberán tener como mínimo cuatro horas diarias en promedio como un requisito para gozar del beneficio social establecido por la norma.

2.2.2.1.3. Contratos de trabajo parcial o medio tiempo

Estos tipos de contratos en nuestro país son los que se celebran cuando el promedio de horas laboradas no supera las cuatro.

Esta clase de contratos, permite versatilidad en el manejo de las relaciones laborales permitiendo atender necesidades específicas de ciertas empresas y a los mismos trabajadores. Dentro de esa línea de ideas, existen centros de trabajo que sólo operan ciertos días de la semana y/o durante pocas horas al día (como restaurantes turísticos, aerolíneas con pocos viajes a la semana) o trabajadores que necesitan más tiempo al día para otras actividades como el estudio;

todos ellos encuentran en la prestación de servicios a tiempo parcial la forma idónea para poder contratar y realizar un trabajo. “Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor” (Decreto Supremo 001-96-TR [Presidencia de la República], Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, 26 de enero de 1996).

Una característica relevante de este tipo de contratos, radica en que, a los trabajadores bajo estos contratos, les corresponden los beneficios y derechos propios del régimen laboral de la actividad privada, incluido el acceso a mecanismos procesales de defensa. Sin embargo, teniendo en cuenta lo señalado por el reglamento de la LPCL en su artículo 11: “Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor” (Decreto Supremo 001-96-TR [Presidencia de la República], Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, 26 de enero de 1996); podemos concluir que a dichos trabajadores no obtendrán los beneficios para los cuales es requisito cumplir con una jornada mínima de cuatro horas diarias, como la estabilidad laboral y compensación por tiempo de servicios.

Debido a esta situación desventajosa para los trabajadores, esta clase de contratos está sujeto a determinadas formalidades. De ese modo, el artículo 4 de la LPCL establece de forma literal que “pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna” (LPCL, 1997, Artículo 4). Del contenido del artículo podemos entender que la contratación a tiempo parcial requiere una forma escrita similar a los contratos sujetos a modalidad, pero sin que sea necesario determinar una causa objetiva. El reglamento de la Ley referida, en su artículo 13, determina una segunda formalidad, la cual consiste en que el contrato a tiempo parcial, una vez celebrado, debe ser puesto en conocimiento de la Autoridad de Trabajo.

2.2.2.1.4. Contratos de Teletrabajo

Para terminar esta parte, debido al desarrollo tecnológico, han crecido los puestos de trabajo que no requieren de la presencia física del trabajador, siendo que estos demandan una mayor flexibilidad en los contratos laborales.

Bajo ese contexto, el “teletrabajo” se encuentra regulado en nuestro país por la ley N° 30036 – “Ley que regula el Teletrabajo”, y su reglamento, aprobado por el D.S. 017-2015-TR, que dan el concepto de teletrabajo como un modo de prestación de servicios en la que, mediante el uso de tecnologías de información y telecomunicaciones, dicha modalidad de prestación de servicios elimina la necesidad de que el trabajador esté físicamente presente en el lugar de trabajo. De esta forma, el empleador puede supervisar y fiscalizar las tareas realizadas a través de diversas tecnologías de comunicación.

Un principio clave del teletrabajo es su carácter reversible y voluntario. Es voluntario dado a que requiere el acuerdo de ambas partes, por lo que ninguna puede imponerlo a la otra. Es reversible en el sentido que el empleador puede variar la modalidad a teletrabajo al modo de trabajo regular, pero sólo con el consentimiento previo del trabajador. Este cambio afecta el vínculo laboral, categoría, remuneración y otras condiciones, excepto la asistencia al centro de trabajo. Puede convenirse por plazo determinado o indeterminado.

Interpretando a la norma, (Ley que regula el Teletrabajo, 2013, Artículo 4), este contrato es reversible, sea (i) por acuerdo entre el trabajador y el empleador; (ii) pudiendo ser solicitado por el trabajador o (iii) designado por el empleador para reponer la modalidad convencional de prestación de servicios previa, para lo cual se debe acreditar el incumplimiento de los objetivos de la actividad, sustentando las razones por cuales el teletrabajo no alcanzó las expectativas u objetivos fijados.

Finalmente, el tele-trabajador posee los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores del régimen laboral privado, y se pueden utilizar todas las modalidades de contratación de dicho régimen. Como formalidad, el contrato de trabajo debe constar por escrito. (Ley que regula el Teletrabajo, 2013, Artículo 5),

2.2.2.2. Contratación indirecta

Según lo señalado por Ferro (2019):

“Se concibe la existencia de contratos indirectos si entre los trabajadores que ejecutan el servicio y los empleadores que se benefician de los servicios, existe un tercero, el cual tiene la condición de empleador directo de los trabajadores”. (p. 37).

Se puede advertir diferentes formas de organización del empleo en la cual las empresas recurren a los empleadores ficticiamente externos, los mismos que pueden obtener una variedad de formas jurídicas a través de distintas normativas:

- Las subcontrataciones,
- Las intermediaciones laborales
- Los suministros de mano de obra temporales y
- El uso de un empleado que es autónomo.

En nuestro país, se regula las figuras de intermediación y tercerización laboral como formas de contratación indirecta.

Intermediación laboral

Quaranta & Fabio (2011) señalan que este tipo de contrataciones indirectas surgen como instrumentos para ejecutar y poner en marcha la existencia de las ofertas y las demandas de empleo en base a las acciones de terceros, actores sociales, quienes asumen el rol de dirigir y colocar a trabajadores en un empleo. Esta modalidad de empleo es desarrollada por empresas de servicios

temporales, por agencias de trabajo o por simples intermediarios, que, entre los tres, tienen un objeto en común que son las intermediaciones laborales.

Parafraseando a Rojas (2012) quien señala que, la intermediación laboral engloba las actividades que están encaminadas a poner en contacto al oferente y al demandante de mano de obra en los mercados laborales, para que de manera mutua, exista la satisfacción de más de una necesidad. Siendo que el oferente de mano de obra es la persona natural que está a disposición de brindar sus fuerzas de empleo en los mercados laborales, mientras el demandante de la mano de obra, es la persona natural o jurídica que requiere de la fuerza laboral, y evidencia la existencia de su solicitud de distintas unidades económicas para que sus vacantes de trabajo ofertadas sean ocupadas por personas calificadas para realizar las actividades correspondientes a estas.

Entonces, en las intermediaciones laborales tienen su participación tres componentes básicos: los oferentes, los demandantes y los intermediarios. Parafraseando a Rojas (2012), los oferentes son los trabajadores, quienes ponen a sujeción de los demandantes su fuerza de empleo para ser utilizada en la actividad requerida por éstos; actividades que se ejecutan con la debida subordinación. Los intermediarios son las personas naturales o jurídicas que sirven de vínculos para que los oferentes (trabajadores) sean incorporados como sujetos activos dentro de los mercados laborales; se puede considerar que son aquellos quienes ubican para los oferentes los servicios de las empresas que necesitan la prestación de su mano de obra, mientras que el demandante, el aquel empleador que busca nuevos trabajadores para cubrir necesidades de trabajo de su empresa.

En nuestro país, de conformidad a lo dispuesto por los artículos 11 y 12 de la Ley N° 27626, las modalidades de intermediación permitidas son las siguientes: 1) empresas de servicios

temporales; 2) empresas de servicios complementarios; 3) empresas de servicios especializados; y 4) cooperativas de trabajo temporal; y e) cooperativas de trabajo y fomento del empleo.

Tercerización

De acuerdo con Ermida (2010), podemos entender a la tercerización como “la transferencia o la contratación “externa” de cualquier tipo de actividad. Actividades que anteriormente eran desarrolladas internamente, dentro de la estructura de la empresa, se “externalizan”, o sea, pasan a ser realizadas en el exterior de la empresa, por “terceros”. (p.14). Consiste en trasladar ciertas labores o una actividad de los procesos productivos a otra unidad económica ajena a las empresas, tal como refiere la Ley N° 29245:

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. (Ley que regula los servicios de tercerización, 2008, artículo 2)

Cornaglia (2010) considera que lo particular de esta forma de contratación es que deriva en una relación laboral triangular; ya que, las relaciones laborales pensadas como bilaterales (empleados-empleadores) en la legislación de los tiempos del Estado de Bienestar aparecen ahora desdibujadas. En este tipo de situaciones se hace presente de manera continuada hechos donde los empleadores están desdoblados: empresas principales, usuarias o centrales, por un lado; empresas prestadoras, proveedoras o periféricas, por otro. Mientras que las subcontrataciones, las intermediaciones laborales y los suministros envuelven un contrato civil y comercial entre las dos empresas, existe un contrato laboral para el trabajador involucrado o el contrato civil o comercial en casos del uso de un trabajador autónomo.

Diferencias entre Intermediación y Tercerización

Para diferenciar la intermediación de la tercerización, podemos empezar señalando que, en la primera, la empresa de servicios acomoda, incorpora personal hacia la empresa usuaria, compartiendo el poder de dirección entre las dos empresas. Mientras, en la tercerización, es la empresa tercerizadora que de forma integral se hace cargo de la labor por la que fue contratada por la empresa principal, asumiendo totalmente el poder de dirección.

Otra diferencia la encontramos en el tipo de actividades que cada tipo de servicio puede llegar a abarcar. Así, el personal de la empresa de intermediación sólo puede brindar servicios temporales, complementarios o de especialización, que no tengan vinculación con el giro de negocio de la empresa principal, tal como señala la propia ley N° 27626: “Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa”. (Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, 2022, artículo 3)

En cambio, en la tercerización, se puede contratar un servicio integral vinculado con la actividad principal, pero con una estricta autonomía empresarial, es decir, la empresa tercerizadora debe contar con recursos financieros, técnicos o materiales, manteniendo exclusiva subordinación de sus trabajadores. Complementando este punto, Villalobos señala: “La intermediación incluye actividades temporales (ocasionalidad y suplencia), complementarias (vigilancia, limpieza) o de alta especialización; mientras, en la tercerización la actividad es necesaria y se vincula con la principal, pero no constituye el núcleo del negocio” (Villalobos, 2022).

Finalmente, podemos mencionar los requisitos administrativos para que una empresa pueda iniciar sus actividades. El reglamento de la ley N° 27626, Decreto Supremo N° 003-2002-TR, señala que la empresa debe registrarse en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que

realizan Actividades de Intermediación Laboral, para lo cual, resaltando entre otros requisitos burocráticos, la empresa debe acreditar tener un capital social mínimo de 45 UIT al momento de su constitución como empresa; además, cada vez que se firme un contrato de servicios de intermediación, la empresa debe conceder una fianza, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social respecto a los trabajadores trasladados a la empresa usuaria. Por su parte, la ley N° 29245 determina que para una empresa tercerizadora pueda iniciar y realizar sus actividades, basta con inscribirse en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras en un plazo de treinta (30) días hábiles de su constitución, registro realizado ante la “Autoridad Administrativa de Trabajo”. Considerando que la autoridad recae en el Ministerio De Trabajo y Promoción Social, entonces el registro deber realizarse en la oficina del Ministerio referido correspondiente al departamento en donde la empresa desenvuelva sus actividades.

2.2.3. Entidades Bancarias

2.2.3.1. Sistema Bancario

En nuestro país, el sistema bancario está regulado por un marco normativo sólido que garantiza su correcto funcionamiento y supervisión; teniendo como norma angula a la Ley N.º 26702, conocida como la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, la cual establece las bases para la regulación y supervisión de las entidades que operan en el sistema financiero. Esta ley tiene como objetivo principal promover un sistema financiero y de seguros competitivo, sólido y confiable que contribuya al desarrollo nacional.

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) es el organismo encargado de supervisar y regular a las entidades bancarias en el Perú, dentro del sistema financiero. Su función es velar por la estabilidad, solvencia y transparencia

del sistema financiero, protegiendo los intereses de los depositantes, asegurados y afiliados al sistema privado de pensiones. Algunos autores señalan lo siguiente:

Las empresas financieras son aquellas instituciones que captan recursos del público y cuya especialidad consiste en facilitar las colocaciones de primeras emisiones de valores, operar con valores mobiliarios y brindar asesoría de carácter financiero. Estas instituciones que cumplen con este rol son los llamados intermediarios financieros e integran los mercados financieros, están debidamente autorizadas por la Superintendencia de Banca y Seguros, que operan en la intermediación financiera (actividad habitual desarrollada por empresas e instituciones autorizadas a captar fondos del público y colocar en forma de créditos e inversiones). (Camacho Zegarra, 2019, págs. 231-232)

Según la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP – SBS, el sistema financiero está estructurado por un grupo de organizaciones, intermediarios e instituciones financieras públicas y privadas cuyo objetivo es la captación, administración y colocación de recursos hacia los distintos agentes económicos del país. (...) Existen 2 formas a través las cuales el sistema financiero cumple estas funciones: La primera, a través de la intermediación financiera directa, donde participan el mercado primario y secundario del mercado de valores; entidad donde se realizan diversas transacciones de bonos, acciones, títulos y derivados financieros. Y la segunda, a través de la intermediación financiera indirecta, donde participan las entidades bancarias, cajas municipales y rurales, edpymes, entre otros. (Egocheaga Callao, 2021, pág. 6)

El último autor referido (Egocheaga Callao, 2021), refiere que la intermediación financiera indirecta se compone del sistema bancario y del sistema no bancario. El sistema bancario incluye al Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), responsable de regular la tasa de interés, el

circulante y, en general, las finanzas nacionales; al Banco de la Nación, encargado de la gestión del Tesoro Público y de brindar al Estado los servicios financieros necesarios para la administración de fondos públicos; y a la banca comercial.

Considerando la doctrina, podemos señalar la diferencia entre sistema financiero y sistema bancario. El sistema financiero es el conjunto más amplio que abarca todas las entidades, mercados e instrumentos que permiten la intermediación del dinero entre quienes tienen excedentes (ahorradores) y quienes necesitan financiamiento (inversionistas, empresas, gobiernos, etc.). Mientras que el sistema bancario se puede considerar como un subconjunto dentro del sistema financiero al comprender únicamente a las entidades bancarias autorizadas para captar depósitos del público y otorgar créditos. En el presente trabajo, el enfoque temático se centra en las entidades bancarias, sin considerar las entidades financieras.

Por su parte, considerando lo determinado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, 2017). el Sistema Bancario, está conformado por las siguientes entidades: Banco Central de Reserva del Perú, Banco de la Nación, las Financieras y los Bancos comerciales, resaltando que la empresa bancaria tiene como negocio principal recibir dinero del público en depósito o cualquier otra modalidad contractual, y en utilizar ese dinero, junto con su propio capital y el que obtenga de otras fuentes de financiación, para conceder créditos en diversas modalidades. Por su parte, el sistema no bancario está integrado por entidades como las cooperativas de ahorro y crédito, compañías de seguros, COFIDE, empresas de leasing financiero, y las cajas municipales y rurales de ahorro y crédito, entre otras instituciones.

El artículo 16 de la ley N.º 26702, versa sobre el capital mínimo que cada entidad del sistema financiero debe reunir para poder ser autorizada para operar, sin embargo, al enlistar a

dichas empresas, engloba a las entidades anteriormente referenciadas dentro de la categoría “Empresas de Operaciones Múltiples”.

2.2.3.1. Empresas del Estado pertenecientes al Sistema Bancario

Banco Central de Reserva del Perú - BCRP:

Es el organismo constitucional autónomo encargado de preservar la estabilidad monetaria en el país constituido el 09 de marzo de 1922., que tiene como función principal y exclusiva, la de emitir billetes y monedas en el país y establecer la política monetaria, incluyendo la fijación de la tasa de interés de referencia. Esta definición junto con las funciones de la entidad, pueden ser recabadas de la propia disposición de la Constitución de nuestro país, al ser un organismo público regulado a nivel constitucional, específicamente del artículo 84:

El Banco Central es persona jurídica de derecho público. Tiene autonomía dentro del marco de su Ley Orgánica. La finalidad del Banco Central es preservar la estabilidad monetaria. Sus funciones son: regular la moneda y el crédito del sistema financiero, administrar las reservas internacionales a su cargo, y las demás funciones que señala su ley orgánica. El Banco informa al país, exacta y periódicamente, sobre el estado de las finanzas nacionales, bajo responsabilidad de su Directorio. El Banco está prohibido de conceder financiamiento al erario, salvo la compra, en el mercado secundario, de valores emitidos por el Tesoro Público, dentro del límite que señala su Ley Orgánica. (Constitución Política del Perú [Const]. Art.84. 1993)

Respecto al régimen laboral de sus trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento Interno de Trabajo del BCRP, sus trabajadores están comprendidos en el régimen laboral establecido para la actividad privada, esto en concordancia con el artículo 40 del Decreto Legislativo N° 261231 - Ley Orgánica del Banco.

En base a la lectura de la Constitución y del marco normativo de la entidad, es posible concluir que, a diferencia de las otras entidades, el BCRP no realiza intermediación financiera ni otorga créditos al público; su rol es macroeconómico y regulador, en otras palabras, no ofrece servicios al público en general siendo que su interacción es con otras entidades financieras y organismos del Estado. Por tanto, no tiene como objetivo rentabilizar su capital desde la perspectiva financiera empresarial. Debido a ello, el artículo 93° de su Ley Orgánica, autoriza que, en el caso que el Banco Central incurra en pérdidas, estas deberán ser cubiertas por la reserva proveniente de las utilidades netas que obtenga. Si el monto de la reserva resulta insuficiente, entonces el Tesoro Público, puede entregar al Banco Central de Reserva, títulos de deuda negociable que devengan intereses.

Banco de la Nación:

Empresa estatal de derecho público que brinda servicios bancarios al sector público y facilita la inclusión financiera en zonas donde la banca privada no tiene presencia

Recopilando información de publicaciones de la misma entidad (Monsalve Zanatti, 2016), el Banco de la Nación declara como misión institucional, brindar servicios a las entidades estatales, promover la bancarización y la inclusión financiera en beneficio de la ciudadanía, complementando al sector privado; además de fomentar el crecimiento descentralizado del país. Por su naturaleza estatal, el Banco de la Nación también administra las subcuentas del Tesoro Público, brinda servicios bancarios al Gobierno central, administra los fondos públicos, e incluso capta tributos, efectúa pagos, así como otras funciones delegadas por el Ministerio de Economía y Finanzas. De ese modo, podemos concluir que, a diferencia de los bancos comerciales, su enfoque está en el sector público y en la inclusión financiera, sin centrarse en la competencia por clientes en el mercado financiero.

En resumen, sus funciones son:

- Administrar los fondos del Tesoro Público.
- Brindar servicios bancarios a entidades del sector público.
- Realizar operaciones financieras en zonas donde la banca privada no tiene presencia.
- Ofrecer servicios financieros al público en general, especialmente en áreas rurales o de difícil acceso.

A diferencia del BCRP que es una entidad autónoma y no está subordinada a otro organismo estatal, el Banco de la Nación está sujeto a la supervisión del MEF y de la SBS de forma similar a otras entidades bancarias del país.

Respecto a su origen y su historia, se señala que: “En 1964, el gobierno peruano decidió crear el Banco de la Nación en reemplazo de la antigua Caja de Depósitos y Consignaciones, encargada de recaudar las principales rentas nacionales. En 1966, por DL16000, el Banco empezó a operar” (Leon Castillo, 2017). Posteriormente, debido a la crisis inflacionario de la década de los 90 y el respectivo plan económico de privatización de las empresas estatales y la liberalización del tipo de cambio, es que se promulga el Decreto Supremo N.º 07-94-EF, aprobando el nuevo estatuto del Banco de la Nación, en donde se redefinen sus funciones asegurando su estabilidad institucional.

Respecto al régimen laboral de sus trabajadores, el propio estatuto del Banco de la Nación, establece en su artículo 44 que: “El régimen laboral y los beneficios referidos a la participación de utilidades de los trabajadores del Banco es el que regula al sector privado.” Esta información se complementa con el hecho que el Reglamento Interno de Trabajo del Banco de la Nación se fundamenta en el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, confirmando la aplicación del régimen laboral de la actividad privada para sus trabajadores.

Banco Agropecuario (AGROBANCO):

Entidad financiera especializada en otorgar créditos al sector agropecuario, con énfasis en pequeños productores. Fue creado a fines del 2001 mediante la Ley N° 27603, y relanzado en el 2007 con la Ley N° 29064. Para la autora Leon Castillo (2017):

Agrobanco se define como el principal instrumento de apoyo financiero del Estado para el desarrollo sostenido y permanente del sector agropecuario y de sus actividades agrícola, ganadera, forestal, acuícola, agroindustrial, y los procesos de transformación, comercialización y exportación de productos naturales y derivados de dichas actividades. (pág. 25)

Jurídicamente, es una persona jurídica de derecho privado, de capital mixto, sujeta al régimen de la Ley N° 26702 y de las disposiciones de su Ley de Relanzamiento previamente referida.

Corporación Financiera De Desarrollo (COFIDE):

Banco de desarrollo que canaliza recursos financieros hacia proyectos de inversión productiva e infraestructura, actuando como intermediario entre fuentes de financiamiento y entidades financieras. Empresa estatal de derecho privado., según el decreto ley N.º 18807 y la ley N.ª 26702.

Entre sus funciones principales está el de proveer financiamiento a través de instituciones financieras intermediaria, y fomentar proyectos de inversión en sectores estratégicos. A diferencia del Agrobanco, COFIDE no otorga créditos directamente al público, pues su rol es canalizar recursos a través de otras entidades financieras.

Fondo Mi Vivienda:

Según lo establecido por la ley N.º 28979, Ley de Conversión del Fondo Hipotecario de la Vivienda - Fondo Mivivienda a Fondo Mivivienda S. A, es una empresa estatal de derecho privado que promueve el acceso a viviendas dignas para sectores de ingresos medios y bajos, mediante programas de financiamiento y subsidios. A diferencia de las otras entidades, su enfoque es específico en el sector vivienda, ofreciendo productos financieros diseñados para facilitar el acceso a la propiedad de vivienda.

De ese modo y según su página oficial, (FONDO MIVIVIENDA S.A., s.f.) sus funciones engloban:

- Otorgar créditos hipotecarios y bonos para la adquisición de viviendas.
- Fomentar la construcción y adquisición de viviendas de interés social.
- Promover alianzas con entidades financieras para facilitar el acceso a la vivienda.

2.2.3.2. Empresas de Operaciones Múltiples – Banca Múltiple del Sistema Bancario

La doctrina (Machuca Vílchez, 2018), define como “Empresas de Operaciones Múltiples” a aquellas entidades financieras autorizadas para realizar una variedad de operaciones relacionadas con la intermediación financiera. Estas operaciones pueden abarcar diferentes plazos y atender diversos sectores de la economía nacional.

Por su parte, según la SBS, (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, 2017) se le conoce como banca múltiple, privada, comercial o de primer piso, al grupo de instituciones de crédito que cuentan con instrumentos diversos de captación y canalización de recursos.

Empresa bancaria:

Tal como se ha mencionado líneas arriba, las empresas bancarias comerciales son aquellas empresas privadas que como negocio principal recibir dinero del público para que, junto con su

capital y otras fuentes de financiación, utilizar dicho dinero, para conceder créditos a empresa o individuos en diversas modalidades.

Las entidades bancarias deben constituirse como **sociedades anónimas**, conforme a lo establecido en el artículo 12 de la ley N.º 26702. Esta forma jurídica es obligatoria para garantizar una estructura corporativa adecuada y transparente.

Los requerimientos para que una empresa pueda iniciar actividades como banco, son varios. Según la propia SBS (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, 2021), el proceso de constitución comprende dos etapas principales:

Autorización de Organización: Implica la presentación de una solicitud formal a la SBS, acompañada de documentos como el proyecto de estatuto social, información detallada sobre los accionistas y directores propuestos, y un plan de negocios que demuestre la viabilidad económica y financiera del banco en formación.

Autorización de Funcionamiento: Una vez obtenida la autorización de organización y cumplidos todos los requisitos establecidos, se solicita esta autorización para iniciar operaciones. La SBS evaluará la implementación de la infraestructura, sistemas operativos, controles internos y demás aspectos necesarios para el funcionamiento del banco. Una vez otorgada la autorización de organización, los organizadores tienen un plazo de dos años para obtener la autorización de funcionamiento. Si no se cumple este plazo, la autorización de organización caduca, y sería necesario iniciar el proceso nuevamente.

Un requerimiento importante está en el capital mínimo para formar un banco. Tal como dicta la normativa vigente, el capital social mínimo para constituir un banco en nuestro país se encuentra en el artículo 16 de la ley N.º 26702, sin embargo, este monto es actualizado trimestralmente por la SBS. De ese modo, para el trimestre de enero a marzo de 2022, el monto

establecido fue de S/ 31,681,846, según el CIRCULAR N° G - 214 - 2022. Sin embargo, para el año 2025, según el CIRCULAR N° G-227-2025, el monto ascendió a S/ 32,955,900. Este capital debe estar íntegramente suscrito y pagado al momento de la constitución.

La SBS también determina en su Texto Único de Procedimientos Administrativos - es obligatorio constituir un certificado de depósito de garantía en una entidad financiera del país, a favor de la SBS, por un monto equivalente al 5% del capital mínimo vigente a la fecha de la solicitud. Este depósito respalda el compromiso de los organizadores con el proceso de constitución y funcionamiento del banco.

La misma Superintendencia (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, 2017) informa también que es fundamental presentar un plan de negocios detallado que además de demostrar la factibilidad económica y financiera del proyecto, asegurando su sostenibilidad en el tiempo, incluya:

- Análisis de Mercado: Evaluación del entorno financiero y del público objetivo.
- Proyecciones Financieras: Estimaciones de ingresos, egresos y rentabilidad esperada.
- Estrategias Operativas: Planificación de las operaciones, gestión de riesgos y cumplimiento normativo.

Finalmente, antes de iniciar operaciones, el banco debe contar con: (i) Infraestructura Física: Oficinas, agencias y demás instalaciones adecuadas para la atención al público y operaciones internas. (ii) Sistemas Tecnológicos: Plataformas informáticas seguras y eficientes para la gestión bancaria. (iii) Controles Internos: Procedimientos y políticas que garanticen una gestión adecuada de riesgos y el cumplimiento de las normativas vigentes.

El Reporte Sectorial de FitchRating, informa que para los años 2021 y 2022, las empresas que conformaban la banca privada eran: 1. BCP 2. BBVA 3. Scotiabank 4. Interbank 5. Mibanco

6. Banbif 7. Banco de la Nación 8. Banco Pichincha 9. Santander 10. Falabella 11. GNB 12. Citibank 13 Banco. de Comercio 14. Ripley 15. Banco ICBC 16. Agrobanco 17. Alfin Banco 18. BCI 19. Bank of China. La misma fuente determina también: “Los 4 bancos más grandes (BCP, BBVA, Scotiabank e Interbank) representan el 81.3% de los créditos directos del sistema bancario” (Apoyo & Asociados, FitchRatings, 2022).

2.2.3.3. Empresas de Operaciones Múltiples – Sistema no bancario

Empresa Financiera:

Considerando la Ley N° 26702 (Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros del Perú, 1996), podemos definir a estas empresas como aquellas que se dedican a captar recursos del público en orden de facilitar colocaciones de primeras emisiones de valores, operar con valores mobiliarios y brindar asesoría financiera. A pesar que en la práctica realizan operaciones similares a las de los bancos, tienen restricciones en la imposibilidad de manejar cuentas corrientes para otorgar sobregiros. Algunas empresas de esa categoría son: Proempresa, Crediscotia, Confianza, Credinka, Amerika, Oh, etc.

Caja Municipal de Ahorro y Crédito:

Nuevamente, considerando lo señalado por la normativa (Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros del Perú, 1996) son instituciones que captan recursos del público a través de depósitos y se especializan en financiar preferentemente a medianas, pequeñas y microempresas. Una característica importante es que son empresa pública con personería jurídica de derecho privado que pertenecen a la Municipalidad Provincial de una determinada localidad. Por ejemplo, de la Caja Arequipa y la Caja Huancayo, las Municipalidades correspondientes de su provincia siguen siendo las accionistas únicas desde su fundación. Su objetivo es promover el desarrollo económico

local y la inclusión financiera, atendiendo a poblaciones no bancarizadas y ofreciendo servicios a sectores tradicionalmente excluidos del sistema financiero formal.

Tal como recopila Soto (2022) similar a las entidades bancarias privadas, están sujetas a la supervisión de la SBS y tener que contar con la autorización de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP y la opinión favorable del Banco Central de Reserva del Perú para operar; pero, mientras que los bancos ofrecen una amplia gama de productos y servicios financieros dirigidos a diversos segmentos, incluyendo corporaciones, medianas y grandes empresas, las cajas municipales se enfocan en atender a micro y pequeñas empresas urbanas, facilitando el acceso al crédito y otros servicios financieros. Otra diferencia importante radica en el capital mínimo, pues es mucho menor que el exigido a los bancos, puse la ley N° 26702 exige S/ 7, 500 000. 00; una cifra casi cinco veces menor a la exigida para autorizar a una entidad bancaria.

Caja Municipal de Crédito Popular:

A primera vista, son similares a las cajas municipales de ahorro y crédito, sin embargo, este tipo de entidades constituyen dependencias municipales y no entidades autónomas. Su función principal la encuentran en otorgar créditos pignoraticios (préstamo que se concede contra una garantía que es una prenda o cosa de valor mueble) al público en general, y tal como informa la SBS (2017), encontrándose también facultadas para realizar operaciones activas y pasivas con los concejos provinciales y distritales y con las empresas municipales dependientes de los primeros, así como para brindar servicios bancarios a dichos concejos y empresas.

Entidad de Desarrollo a la Pequeña y Micro Empresa – EDPYME

Entidades que, sin captar depósitos del público, se especializan en otorgar financiamiento y servicios a pequeñas y microempresas. “Podemos señalar que una Edpyme no desarrolla exactamente la intermediación ya que no capta recursos del público y más bien utiliza otro

mecanismo que es el obtener préstamos de otras instituciones financieras locales o del ámbito internacional” (Soto Llerena, 2022).

Caja Rural de Ahorro y Crédito:

Son instituciones que captan recursos del público a través de depósitos y se especializan en financiar preferentemente a pequeñas y microempresas del sector rural, apoyando principalmente a pequeños productores agrícolas y pecuarios. Este tipo de entidades tienen una fuerte presencia en zonas rurales y remotas, facilitando el acceso a servicios financieros en comunidades alejadas.

Cooperativas de Ahorro y Crédito:

Soto Llerena la define como una institución:

Autorizada a captar recursos del público a que se refiere el artículo 289° de la ley. Estas cooperativas pueden operar con recursos del público, entendiéndose por tal a las personas ajenas a sus accionistas, si adoptan la forma jurídica de sociedades cooperativas con acciones. Muy diferentes a las cooperativas de ahorro y crédito que cuentan con asociados que están bajo la supervisión de la Federación Nacional de Cooperativas del Perú FENACREP. (Soto Llerena, 2022)

2.2.4. Jurisprudencia

2.2.4.1. Sentencia del TC- Exp. N°04424-2017-PA/TC Huánuco

Hechos:

La demanda fue interpuesta en fecha 29 de agosto de 2014, cuando aún no se había implementado la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Huánuco. Por tanto, en dicho distrito no se disponía de una vía igualmente satisfactoria, como sería la vía del proceso laboral abreviado, contemplada en la Ley N.° 29297.

Se interpuso una demanda de amparo contra la empresa CrediScotia Financiera S.A., a fin de que se declare la nulidad del despido incausado del cual fue objeto la demandante y la correspondiente desnaturalización de sus contratos laborales a plazo fijo, y por ende solicitando la reposición laboral en el cargo de funcionaria de negocios y con la misma remuneración. Señala haber laborado desde el 4 de enero del 2010 hasta el 15 de junio del 2014 a través de dos modalidades de contratos de naturaleza temporal: por el incremento de actividad y por servicio específico. Señala que la labores que desarrollo en la entidad fueron de tipo permanentes y que encubrieron contratos laborales de plazo indeterminado. Refiere que fue objeto de despido sin que exista alguna causa justa.

Por su parte, entre los argumentos de la empresa, esta señala que no se trató de un despido y el cese se produjo por el vencimiento automático de la última prórroga de su contrato el 15 de agosto del 2014. Alegando respecto de los contratos que suscribió la actora, que todos contenían una causa objetiva de contratación conforme refiere la norma laboral.

Análisis del caso

La Autoridad consideró que los contratos de incremento de actividad y por servicios específicos suscritos por la actora y la entidad financiero se han desnaturalizado debido a los contratos por servicios específicos no contenían en su contenido la causa objetiva de su contratación al tratarse de “supuestos servicios específicos”. Los argumentos a los que hace referencia el Tribunal son los siguientes:

1. La parte actora presenta como medios de prueba: Los contratos suscritos con la entidad, la liquidación de beneficios sociales, las boletas de pago, el certificado de trabajo.

2. La demandante inició su relación laboral el 4 de enero de 2010 mediante un contrato de trabajo temporal, siendo la modalidad “por incremento de actividad”, el cual fue renovado sucesivamente hasta el 12 de julio de 2012. Del contenido mismo del contrato se desprende en lo que respecta a la cláusula referida a “Servicios”, lo siguiente:

*“(…) La Entidad requiere contratar los servicios de El Contratado para que brinde apoyo en el desarrollo de las labores que se han visto ampliadas dado el personal que tiene es insuficiente para afrontarlas, ocupando el puesto de **Representante de servicios.**”*

En ese tipo de contratos denominados “contratos de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad”, el TC consideró que la entidad si cumplió con las exigencias establecidas en el art. 72 del TUO de la LPCL, por lo que dichas contrataciones son válidas.

En los “contratos por servicios específicos” realizado el análisis de su contenido, el TC pudo advertir que existía el mismo contenido establecido para el otro tipo de contratación de incremento de actividad. En ese sentido, el TC estableció que los contratos analizados no cumplen con establecer la causa objetiva de contratación; ya que, solo se cambió la denominación de los contratos, existiendo una ausencia de causa objetiva y ausente delimitación de la actividad a desarrollar por la actora. Conforme lo regula el artículo 63 del TUO de la LPCL.

Fundamentos jurídicos

Lo establecido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, el mismo que establece que el trabajo se trabajó de un derecho y deber. El artículo 27 del mismo cuerpo normativo señala que la norma brinda a los trabajadores la protección respecto de los despidos arbitrarios.

La LPCL en su artículo 57 establece que los contratos temporales por el inicio de nuevas actividades son aquellos celebrados entre empleadores y trabajadores que se origina debido al inicio de nuevas actividades empresariales. Posee duraciones máximas de tres años. Se tratan de nuevas actividades, tanto de iniciar actividades productivas distintas a las ya establecidas dentro de la empresa, como aquellas originadas por la apertura de un nuevo establecimiento o mercado, en otras palabras, por inicio de una nueva actividad o incrementos de las que ya existen en las empresas.

El artículo 63° de la LPCL señala que los contratos para obras determinadas o para determinados servicios específicos, son acuerdos en cuales los empleadores y sus trabajadores establecen el fin previamente acordado, así como la duración determinada.

La LPCL en su artículo 72 señala que los contratos de trabajos deberán ser constatados por escrito y en un número de tres. También deberá consignarse, de manera expresa, el tiempo de duración y la causa objetiva que es determinante de estas contrataciones, así como el resto de condiciones de las relaciones laborales.

Decisión final

El TC declaró fundada la demanda de amparo debido a que se pudo probar la vulneración del derecho al trabajo, a la protección adecuada contra el Despido Arbitrario, en consecuencia, Nulo el despido de fecha 15 de agosto del 2014.

Comentario

El análisis del caso desarrollado por los miembros del TC es acertado debido a la evidente vulneración del artículo 63° del TUO de la LPCL, en el sentido de señalar que los contratos para las obras determinadas o para determinados servicios específicos, son acuerdos en el que los empleadores y sus trabajadores establecen el fin previamente acordado, así como la duración

determinada. En el caso materia de análisis, la actora fue contratada mediante dos tipos diferentes de contratos, el primero referido a los contratos por incremento de actividad y el segundo, por servicios determinados; sin embargo, solo se evidenció la causa objetiva para los contratos de incremento de actividad conforme se detalla en su cláusula referida a los “servicios”, que señala que la contratación se debe al aumento de labores que se han visto ampliadas dentro de la entidad, ocupando la trabajadora el cargo de Representante de servicios.

Para el caso de los contratos por servicios específicos, se evidenció la ausencia de la causa objetiva que dé lugar a celebrar este tipo de contratos, esto cuando se examinó el contenido. Del mismo análisis del contenido del contrato se tiene que la entidad financiera consideró en la cláusula de “servicios” la contratación para “labores específicas” en el puesto de Plataforma Comercial, sin hacer alusión de manera detallada a los supuestos servicios a desarrollar por la actora; en ese sentido, está probado que la entidad contrató a la trabajadora para cubrir otro tipo de necesidades, como puede ser el caso de una contratación para actividades permanentes en la empresa.

2.2.4.2. Casación Laboral N.º 26625-2017 Huánuco

Hechos

Consiste en un recurso de casación interpuesto por la empresa CrediScotia Financiera S.A. en el año 2017, contra la Resolución de Vista que revocó la sentencia apelada —la cual declaraba infundada la demanda— y, reformándola, declarando fundada la pretensión de reposición por despido incausado formulada por el demandante, Luis Franklin Obregón Cardozo. Se alegó la infracción normativa de los artículos 53 y 57 del TUO de la LPCL. (Corte Suprema, 2019)

Análisis del caso

Se analiza el antecedente judicial del proceso. El demandante interpuso demanda por la desnaturalización de su contrato sujeto a modalidad por simulación buscando reposición por

despido incausado, demanda que fue declarada infundada; por considerarse que, de la revisión del contrato para servicio específico, se observa que se ha consignado la causa objetiva y que del contenido de dichas cláusulas se repiten para los contratos específicos. En sentencia de vista se revocó la sentencia de primera instancia, al considerar que los contratos modales por el incremento de actividad y los de servicios específicos, a pesar de tener distinta denominación de contratación modal, se consignó un objetivo similar en ambos contratos.

Respecto de la infracción del art. 53 y 57 del TUO de la LPCL, la CS señala que cuando se habla de contratos por el incremento de actividades se deberá consignar necesariamente de manera expresa, como un requerimiento esencial, el objeto del contrato, ello implica llevar a cabo la explicación de la razón objetiva, el motivo y el tiempo que dure el contrato o las condiciones que determinen la extinción de los contratos.

En aquellos casos en donde exista una demostración de que los contratos están fundamentados en los actos de simulación o de fraude a la norma laboral, debe operar su desnaturalización, y sucede lo mismo si el servicio para el cual se contrató al trabajador es una actividad de tipo permanente u ordinaria, y cuando el empleador aparenta la existencia de una condición requerida por la norma para contratar de manera temporal.

En ese sentido se tiene que el actor fue contratado con la modalidad de incremento de actividad desde el 1 de agosto del 2011 hasta el 15 de marzo del 2014 y el segundo tipo de contratación a partir del 16 de marzo del 2014 al 15 de marzo del 2015, fue bajo una contratación por servicio específico. Dentro del primer tipo de contrato del contenido de la cláusula se establece que “la entidad financiera en los procesos de reestructuración modifican su red de agencias y amplían su actividad iniciando por ello tipos de actividades como las compras ventas de un crédito y cartera de crédito respecto de adquirir un bien de consumo y crédito minorista motivo por el cual

la entidad necesita contratar trabajadores con la finalidad de apoyo en ejecución de actividades vinculadas a las nuevas actividades así como la de servir de soporte a los procesos de reestructuración”. Por su parte para el tipo de contratación por servicio específico, del contenido de la cláusula se establece como causa objetiva la misma que se estableció en su momento, para el contrato por incremento de actividades.

Debido a esto se evidencia que, a pesar de tratarse de contratos de distintas modalidades, la entidad financiera las consideró como similares. Añadiendo a ello se tiene que al consignar el incremento de las supuestas actividades, la empresa no señala la situación coyuntural en específico que implique la necesidad de contratar una nueva mano de obra temporal, pues los contratos de alianza estratégica suscritos que se adjuntaron a la demanda son de años anteriores a la celebración del contrato lo que implica que las actividades vinculadas a las compras y ventas de créditos, son de data antigua y de manera necesaria deberán estar cubiertas por trabajadores permanentes. En ese sentido, la entidad financiera no justificó la causa objetiva de su contratación por incremento de actividad.

Por tales consideraciones no existe infracción normativa debido a que la entidad financiera no demostró la existencia de una supuesta causa objetiva ya que las actividades desarrolladas por el trabajador fueron de carácter permanente y no temporal como quiso hacer notar existiendo en ese sentido una desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Fundamentos jurídicos

Lo regulado por el artículo 4 del TUO de la LPCL establece que los contratos individuales de empleo podrán celebrarse de manera libre por un periodo indeterminado o sujetos a modalidad, podrán ser celebrados de manera verbal o escrita si son contratos de tiempo indeterminado, mientras que los segundos, sólo bajo los casos y con los requisitos que establece la norma. El

artículo 72 del mencionado dispositivo normativo señala que al iniciar un vínculo laboral, se deberá determinarse y optar por su formalidad y realizar un análisis respecto de su correspondencia ante la realidad para cubrir ciertas labores de tipo temporal cómo lo regula el artículo 53 que establece que un contrato modal podrá celebrarse cuando exista una necesidad en el mercado que demande más trabajadores o por cuando se incrementen las producción de una empresa.

Lo regulado por el artículo 53 del TUO de la LPCL establece que el contrato de trabajo modal podrá suscribirse en aquellos casos en los que se requiera debido a la necesidad de mercado o de mayores producciones de las empresas, así como por la naturaleza temporal o accidental de los servicios que se prestarán o de las obras que se ejecutarán, a excepción del contrato de trabajo intermitente o de temporadas por la naturaleza que pueda hacer permanente.

Por su parte, lo regulado por el artículo 57 del TUO de la LPCL establece que los contratos temporales por inicio de actividades son aquellos celebrados entre las partes de un contrato para dar inicio a nuevas actividades empresariales, como la apertura de una nueva sede o local de la empresa, las cuales tienen duraciones máximas de 3 años. Se considera como actividades nuevas, tanto el dar inicio a nuevas actividades productivas en sedes ya establecidas (incrementar las que ya existen), como el aperturar un nuevo establecimiento o mercado, así como iniciar una nueva actividad de un nuevo rubro dentro de la empresa.

Decisión

La Corte Suprema declaró infundada la demanda interpuesta por la entidad financiera yo debido a la inexistencia de infracción normativa.

Comentario.

Conforme refiere la Corte Suprema, la entidad financiera contrató para el desarrollo de actividades permanentes al demandado, simulando la existencia de causas objetivas, las mismas

que se ven reflejadas en la suscripción de dos tipos distintos de modalidades contractuales, incremento de actividad y por servicios específicos, pero que evidencian similar objetivo de contratación. Se tiene también que el demandado desarrollaba funciones vinculadas a una actividad permanente y, es más, para ambos tipos de contrato se trató de la misma actividad, cómo es “evaluar créditos hasta ser aprobados y recuperar créditos mediante su cobranza”.

La decisión de la Corte Suprema es acertada en el sentido de estar frente a hechos de desnaturalización de contratos, siendo que los contratos son considerados indeterminados cuando se traten de que el trabajador realice o desarrolle actividades permanentes propias de la empresa.

2.2.4.3. Casación Laboral N.º 5703-2017, Lima

Hechos

Se trató de un recurso interpuesto por la demandante, Angélica Antonia Márquez Montañez, contra la Sentencia de Vista de fecha 6 de diciembre de 2016, en el extremo que revocó la Sentencia que declaró fundada la demanda sobre horas extras del periodo 2001 a octubre del 2004; en el proceso seguido contra Telefónica del Perú S.A.A, sobre pago de horas extras. (Corte Suprema, 2017)

Análisis del caso

Se tiene que la trabajadora y demandante, solicita que se le pague la suma de S/. 137,717.91 (ciento treinta y siete mil con setecientos diecisiete soles y 19 centavos) que reúne el concepto de pago de beneficios económicos, concretamente, el pago por sobretiempo de horas laboradas fuera de jornada máxima laboral diaria, es decir, que se le remunere un valor igual al valor ordinario por hora laborada más veinticinco por ciento adicionado tal como señala la norma; junto con los intereses legales, con costas y costos del proceso. Todo esto a razón de que, según las pruebas ofrecidas se verificó que la demandante registraba su salida a horas pasadas del horario laboral de

8 horas. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima consideró en su sentencia, que si bien la demandante no demostró que durante dicho periodo tenía la autorización u orden de su empleador para realizar sus actividades laborales fuera de la jornada de trabajo; la empresa demandada tampoco señaló el motivo por el cual permitió a la trabajadora demandante quedarse durante todo ese periodo ajeno de la jornada ordinaria dentro de las instalaciones laborales, ya que no es razonable pensar que un trabajador se quede permanentemente en la empresa sin hacer nada.

La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declara infundada la demanda en todos sus extremos, señalando que en el presente caso, le corresponde al trabajador, acreditar la prestación efectiva de labores en jornada extraordinaria, situación que no fue acreditada por la demandante, por lo tanto, sus medios ofrecidos resultan insuficientes para acreditar dicha prestación, ya que sólo ofrece la sola marcación de ingreso y salida en los registros de control, pero debió adjuntar otros medios de prueba que acrediten haber realizado dicha prestación efectiva en favor de la empresa.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, explica que el trabajo en sobretiempo se puede realizar tanto con autorización expresa como con autorización tácita del empleador. Por lo cual, se considera como autorización tácita, el simple acto consistente en que un trabajador acredite haberse quedado dentro del centro laboral, más tiempo que el que permite la hora de salida del centro de labores, pues genera la presunción de que durante dicho tiempo, el trabajador haya realizado trabajo en sobretiempo, con conocimiento y aprobación del empleador. Por lo cual, corresponde al empleador la carga probatoria de demostrar que el trabajador se quedó dentro de las instalaciones de la empresa debido a otra razón distinta o por realizar actividades que no corresponden a su contrato, cualquiera menos la de trabajar horas adicionales.

Fundamentos jurídicos

Conforme al artículo 9° del Decreto Legislativo N.º 854, el trabajo en sobretiempo reviste carácter voluntario, tanto respecto de su otorgamiento como de su prestación, razón por la cual no puede imponerse al trabajador la realización de horas extraordinarias, salvo en casos excepcionales debidamente justificados por fuerza mayor o hecho fortuito, circunstancia que no ha sido acreditada en el presente caso. Asimismo, la Corte Suprema ha establecido que, aun en ausencia de una autorización expresa del empleador, la ejecución de labores en sobretiempo puede entenderse como tácitamente consentida si se acredita la prestación efectiva, generando el derecho al pago correspondiente por dicho exceso horario.

Lo regulado por el artículo 10° del Decreto Supremo N.º 007-20 02-TR, señala que el tiempo que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo el cual puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de salida establecidas. La Corte considera para su fallo, que dicho artículo, en su numeral 10-A, dispone de forma expresa que el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables, siendo que se ha podido probar dicho registro, mediante las marcaciones del horario de ingreso y salida, es correcto que la trabajadora reciba lo equivalente por sobretiempo.

Decisión

La Corte Suprema declaró fundada el recurso de casación interpuesto por la demandante, que declaró FUNDADA la demanda sobre pago de horas extras.

Comentario

Consideramos que la decisión de la Corte Suprema es acertada, pues corrige la errónea interpretación realizada por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el sentido de no considerar que, el trabajo por sobretiempo puede ser otorgado de

forma tácita, ya que es irrazonable que una empresa pueda dejar pasar a algún trabajador un tiempo considerable, fuera del horario laboral cabe resaltar, dentro de sus instalaciones para que dicho trabajador lleve a cabo laborales o actividades ajenas a la empresa, mucho menos permitirle marcar el horario de salida a horas fuera del horario laboral legalmente establecido, sobre todo si ello podría significar generar dudas sobre el cumplimiento de la norma laboral por parte de la empresa empleadora .

2.2.4.4. Sentencia del Tribunal Constitucional- Exp. N.º 03081-2018

Hechos

En el año 2016 el actor interpone demanda en contra del Banco de Crédito del Perú con el fin de que sea repuesto en su puesto de trabajo. Señala que prestó sus servicios desde el 1 de abril del 2014 hasta el 30 de septiembre del 2016 y suscribió un contrato de trabajo por incremento de actividad, asimismo señala que en dicho contrato de trabajo no establece una causa objetiva de contratación. Alega la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral, ya que la labor que realizó fue propia de contratos de tiempo indeterminado y no de un contrato con plazo fijo. (Tribunal Constitucional, 2020)

La entidad bancaria señala que no existe un despido; ya que, el contrato suscrito con el actor culminó por el vencimiento de los plazos establecidos y añade que se trató de un trabajador que ocupó el cargo de confianza debido a la relación directa existente con el personal de dirección y por el acceso a un secreto comercial y a información de carácter privada.

Análisis del caso

Se tiene que el trabajador laboró desde el 1 de abril del 2014 suscribiendo contrato por incremento de actividad hasta el 30 de septiembre del 2016. Del contenido del contrato se tiene que la entidad bancaria señala que a consecuencia de la realización de un análisis de mercado y

con base a los datos obtenidos de las principales entidades del sistema financiero vinculada a la banca, la actividad financiera estuvo incrementándose de manera sostenida durante un periodo determinado; sin embargo, en el sector privado se hizo presente altos índices de morosidad de pagos en los últimos años relacionados al producto bancario, como el crédito de persona jurídica y natural. Por ello, existió la necesidad de contratar nuevo personal ya que el personal existente no pudo satisfacer los objetivos planteados para acarrear tal situación.

El contrato de trabajo establece el puesto de “gestor de cobranzas”, el cual, el demandante vino desempeñando en el área de cobranzas como consecuencia de la existencia de una causa objetiva. Se señala la necesidad de reducir la acumulación de labor bancaria de manera eficiente a través de la contratación de nuevo personal.

En ese sentido se colige que la entidad financiera cumplió con señalar la causa objetiva que justifica la contratación a tiempo fijo de conformidad a lo regulado por el artículo 72 del Decreto Supremo 003 -97 -TR, que establece que los contratos modales deberán señalar la causa objetiva y la duración del contrato, en consecuencia, la desnaturalización de su contrato es infundada.

Fundamentos jurídicos

Se debe considerar lo establecido por el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, el mismo que establece que el trabajo es un derecho y a la vez un deber. El artículo 27 del mismo cuerpo normativo señala que la norma brinda a los trabajadores la protección respecto de los despidos arbitrarios.

La LPCL en su artículo 57 establece que los contratos temporales por el inicio de nuevas actividades son aquellos celebrados entre empleadores y trabajadores que se origina debido al inicio de nuevas actividades empresariales. Posee duraciones máximas de tres años. Entendiéndose

como nueva actividad, tanto la apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

La LPCL en su artículo 72 señala que los contratos de trabajos deberán ser constatados por escrito y en un número de tres copias, además dentro de su contenido, deberá consignarse de manera expresa el tiempo en que dura y la causa objetiva que es determinante de las contrataciones, así como el resto de condiciones de las relaciones laborales.

Decisión

Se declaró infundada la demanda de amparo debido a la inexistencia de vulneración del derecho constitucional.

Comentario

En el caso materia de análisis se tiene que la entidad financiera cumplió con señalar la causa objetiva de la suscripción del contrato, señalando también el tiempo de duración, por ende, no se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral de trabajador. En concordancia, no existe una limitación al ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador.

2.2.4.5. Sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República - Casación Laboral N.º 8510-2015-Callao

Hechos:

El recurso de casación se interpuso en fecha once de mayo del año 2015, por la actora, María De Jesús Flores Soto, solicitando la desnaturalización de los contratos de servicios no personales y de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que suscribió con el Poder Judicial. Asimismo, requirió el reintegro y la homologación del bono por función jurisdiccional, el pago de los beneficios sociales correspondientes a no haber recibido descansos vacacionales desde 2003 hasta el año 2012, así como los intereses legales, costas y costos del proceso.

En primera instancia se señala que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha existido una relación laboral de carácter indeterminado y bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el uno de agosto del año dos mil tres hasta el treinta de junio de dos mil cuatro; por lo que resulta amparable la petición de la demandante respecto al extremo de la desnaturalización de contratos modales que fueron suscritos posteriormente, esto al treinta de junio de dos mil cuatro; también respecto del bono por función jurisdiccional y beneficios sociales, haciendo mención especial sobre el derecho a vacaciones que le corresponden por el periodo comprendido entre el año dos mil cuatro y dos mil diez.

En segunda instancia el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Callao, confirma en parte la sentencia emitida por el A quo, precisando que debe pagarse a la demandante la indemnización vacacional por el periodo comprendido del año dos mil tres al año dos mil doce, realizando el cálculo con las diferentes remuneraciones percibidas por la actora en ese periodo.

El recurso de casación se interpuso en fecha once de mayo del año 2015, por la demandante, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince. El recurso fue admitido a trámite por la causal de infracción normativa del artículo 23° del Decreto Legislativo N°713.

Análisis del caso

La Autoridad toma en consideración lo siguientes fundamentos:

1. La relación laboral de la actora y la demandada se vio desnaturalizada desde el año dos mil tres hasta el año dos mil doce, fecha desde la cual se le debería reconocer la indemnización por haber adquirido el derecho a vacaciones y no haber gozado de estas.

así también las remuneraciones no percibidas por periodo vacacional en el periodo comprendido del año 2011 al año 2012

2. El cómputo de las indemnizaciones respecto a derecho vacacional se realiza con el monto de la última remuneración que percibe el trabajador a la fecha del pago de las vacaciones.
3. El colegiado ha calculado las indemnizaciones en base a las remuneraciones históricas de la actora.

Fundamentos jurídicos

El derecho a vacaciones está reconocido en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, el cual establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado, cuyo goce y compensación económica se encuentran regulados por la ley, pero también abre la posibilidad de convenir en esta materia.

En ese sentido, en el Decreto Legislativo N.º 713 se encuentran establecidas las normas para el tratamiento del descanso vacacional de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En el referido texto se establece que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. Asimismo, se establece que el trabajador debe gozar de dichas vacaciones dentro del año siguiente de adquirido el derecho.

De conformidad con el artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 713, en caso de que el trabajador no haya gozado del descanso vacacional, tiene derecho a percibir: a) la remuneración correspondiente por el trabajo efectivamente realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta última no está sujeta a retenciones ni a aportes, contribuciones

o tributos de ningún tipo, debiendo calcularse sobre la base de la remuneración vigente al momento del pago.

Decisión final

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de La Corte Suprema de la República, mediante Resolución de fecha veinte de septiembre de dos mil dieciséis, declaró fundado el recurso de casación debido a que se comprobó la afectación de la norma contenida en el artículo 23° del Decreto Legislativo N.º 723 en la que incurrió el Colegiado Superior.

Comentario

Conforme a lo establecido en el artículo 23° del Decreto Legislativo, 713 la Corte Suprema de Justicia a través la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria resuelve acertadamente debido a la evidente afectación normativa del citado artículo, en el sentido de precisar que tanto la remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado como la indemnización vacacional son equivalentes a una remuneración. Asimismo, el cálculo de dichos conceptos debe efectuarse sobre la base de la remuneración vigente que perciba el trabajador al momento en que se realice el pago, descartándose la aplicación de la remuneración histórica, es decir, de montos pagados con anterioridad.

2.3. Marco Normativo

2.3.1. Normativa internacional- Tratados Internacionales y los Derechos laborales

2.3.1.1. Organización Internacional del Trabajo

Antes de abordar el tema de la regulación normativa es necesario hacer mención a la OIT como organización vinculada a proteger los derechos laborales y sus convenios relacionados al desarrollo del presente trabajo.

Refiriendo a Rendón (1992), la Organización Internacional del Trabajo- OIT, fue creada por el Tratado de Versalles y nuestro país es uno de los 29 que se encuentran adscritos a éste. Fue creado con la finalidad de adoptar acciones tendientes a la preservación de la paz mundial a través del desarrollo social y mediante la armonización de las normas que regulan el derecho de trabajo. La modificatoria que se introdujo a la Carta original de 1944 por parte de la Declaración de Filadelfia. humaniza el derecho del empleo de los trabajadores, al exigirlo como una necesidad urgente del mundo moderno.

La OIT viene a ser uno de los foros mundiales que tienen mayor relevancia el cual busca ordenar el derecho del trabajo en todo aspecto. El aporte de este Foro se encuentra establecido en cada Convenio y Recomendación expedida que tiene reconocimiento por todos los Estados miembros. Son unos son 67 Convenios de un total de 200 adoptados por esta Organización, los que fueron ratificados por el Perú. Estos abarcan todo el quehacer en materia laboral y poseen superior jerarquía legal al ser normas de tipo internacional respecto de las nacionales, excepto del acervo legal en nuestra Carta Magna (Rendón, 1992).

La OIT establece aspectos vinculados al empleo digno con la existencia de cuatro objetivos que se describen a continuación:

- a) Promover los derechos laborales: Establece la obligación estatal de brindar las garantías necesarias para el cumplimiento de los derechos de trabajadores. Con este objetivo se pretende reducir y prevenir la vulneración del derecho laboral.
- b) Promover el trabajo: Implica el fortalecimiento de los organismos que promueven el empleo como es el caso del MTPE, mediante la incorporación de perspectivas de igualdad.

- c) Promover la protección frente a situaciones de vulnerabilidad: Está orientada a la extensión de acciones vinculadas a la inclusión social como es el caso de la mejora de cada condición laboral de un trabajador.
- d) Fomentar el diálogo social: Implica la promoción del diálogo de las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar el ambiente laboral, así como para la creación de una sociedad cohesionada.

Convenio Número 001 sobre la jornada de trabajo en la industria

Se trata de uno de los primeros convenios internacionales sobre materia laboral, que fue establecido durante la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo llevada a cabo en 1919 donde se trató el tema de la jornada de empleo de los trabajadores. Perú es parte de dicho Convenio desde octubre de 1919. Dicho convenio regular la obligación de los empleadores dentro del sector industrial (fábricas, talleres, minas, construcción, etc.) de mantener a sus trabajadores con una jornada de 8 horas al día y 48 horas a la semana, con las excepciones establecidas por la norma nacional. Según información de la propia OIT, este convenio establece que la jornada de trabajo podía ser sobrepasada únicamente en los casos de accidentes o graves peligros o cuando se debe desarrollar un empleo urgente en la maquinaria o instalación, o en casos de fuerzas mayores, pero únicamente lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 1919).

Entonces, el primer instrumento normativo de reconocimiento de la jornada de trabajo para los empleados fue el convenio número 001. De acuerdo a lo regulado en el Convenio N.º 001 (1919, Art.2), con la existencia de esta regulación, los primeros en adoptarlo y ratificarlo en sus legislaciones nacionales, son los estados parte de la organización, ya con posterioridad otros países

se vieron obligados a adoptar dichas medidas especificaciones en aras de proteger a los trabajadores.

Convenio Número 030 sobre la jornada de trabajo en el comercio

Este convenio establece los mismos límites que el Convenio N.º 001, es decir, ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, pero siendo aplicados al sector terciario, es decir, comercio y oficinas (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 1919). Busca regular la jornada laboral en estos sectores para garantizar condiciones de trabajo justas y saludables, extendiendo la protección laboral que ya se aplicaba en el sector industrial al personal del sector comercial y administrativo.

Convenio Número 052 sobre las vacaciones pagadas

Dicho convenio establece el derecho de los trabajadores a recibir un período de vacaciones anuales pagadas tras un año de servicio continuo. Este periodo debe tener la extensión, como mínimo, de seis días laborables (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 1919). Su objetivo es garantizar que los trabajadores disfruten de un descanso remunerado para su bienestar físico y mental.

Convenio Número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo

Por su parte, el convenio N° 158, regula las condiciones bajo las cuales un empleador puede dar por terminada una relación laboral. Nuevamente, aludiendo a información de la propia OIT (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 1919), dicho convenio establece que ningún trabajador debe ser despedido sin una causa justificada relacionada con su capacidad, conducta o con las necesidades operativas de la empresa. Además, garantiza el derecho del trabajador a ser escuchado en caso que considere injustificada la terminación laboral y a apelar la decisión ante una autoridad competente

Convenio Número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

Este convenio tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Obliga a los Estados miembros a formular y aplicar políticas de readaptación profesional y empleo que faciliten la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, permitiéndoles asegurar, conservar y avanzar en un empleo adecuado (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 1919).

2.3.1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La DUDH se trata de un instrumento que marca un hito en el tema de derechos humanos. Parafraseando a la página de Naciones Unidas (Naciones Unidas, s.f.), este instrumento sido elaborado por un representante de cada región del mundo con variados antecedentes de tipo jurídico y cultural. Ha sido divulgada por la AGNU- Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948. Nuestro país fue uno de los países firmantes a la Declaración en 1959 mediante la Resolución Legislativa N.º 13282. La DUDH señala por vez primigenia que cada derecho humano fundamental debe ser protegido en todo el mundo. La DUDH tiene reconocimiento internacional debido a que sirvió de inspiración para la adopción de cada Tratado Internacional vinculado a un derecho humano, que se aplica hoy en día de forma inalterable a nivel mundial y regional.

La DUDH reconoce en el artículo 23, el derecho que tienen todas las personas al trabajo, y a una condición equitativa y satisfactoria en el empleo; y de ser protegidos frente a hechos de desempleo. Entre otros derechos vinculados al trabajo, se tiene el derecho a salario equitativo y el derecho a fundar sindicatos entre trabajadores. (Naciones Unidas, s.f.)

2.3.1.3. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Se trata del conjunto de tratados adoptados por la Asamblea de Naciones Unidas en el año 1966. Nuestro país aprueba el mencionado Pacto el 28 de marzo de 1978.

Se establece en su artículo 6, que el Estado que es parte de este pacto reconoce el derecho de las personas a trabajar, ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables.

Tal como recoge Serrano (2021), el Pacto en su artículo 7 señala que igualmente, los Estados Parte están en la obligación de reconocer a las personas el goce de su condición de empleo equitativa y satisfactoria con el fin de asegurar de manera especial las siguientes consideraciones:

- Remuneraciones que alcancen como mínimo a todo trabajador sin diferenciación de ningún tipo, y de manera particular se establece que se debe a la mujer una condición de empleo no inferior a la del hombre con un salario idéntico por el trabajo idéntico, en otras palabras, a garantizar condiciones de trabajo justas y favorables para todas las personas, incluyendo un salario equitativo y suficiente.
- Seguridad y limpieza aseguradas en los empleos.
- Promoción de oportunidades en una igualdad de condición, debiendo los Estados promover la igualdad de oportunidades en el empleo y tomar medidas para eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral
- Descansos y los tiempos libres

En el artículo 8 del mencionado Pacto, se establece la obligación de los Estados de brindar las garantías necesarias para el ejercicio del derecho a la sindicación de los trabajadores, y a afiliarse al de su elección, con sujeción al Estatuto de la Organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, como un derecho inherente al trabajador.

2.3.1.3.1. Observación General Nro. 18 del Comité de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales

La propia Naciones Unidas, en su página web, nos ofrece una definición sobre su Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un órgano integrado por 18 expertos independientes, encargado de supervisar la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por parte de los Estados Partes. Entre sus principales funciones, se encuentra la evaluación del grado de cumplimiento de las disposiciones del Pacto, así como la formulación de recomendaciones orientadas a mejorar su implementación, todo ello a través del análisis y emisión de informes periódicos.(Naciones Unidas, 2023)

La función de formular recomendaciones tiene su origen en el segundo período de sesiones, celebrado en 1988, de conformidad con la invitación formulada por el Consejo Económico y Social, el Comité decidió iniciar, a partir de su tercer período de sesiones, la elaboración de observaciones generales basadas en los distintos artículos y disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En este contexto es en cual se emite el Informe General N.º 18, el cual versa sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, referido al derecho al trabajo como un derecho fundamental. En este informe, el Comité señala que un trabajo considerado digno, es aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como el derecho a contar con condiciones de seguridad laboral y a una remuneración que permita a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias (ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), 1996).

El Comité también señala en el mismo informe que una alta tasa de desempleo y la falta de seguridad laboral constituyen factores que impulsan a los trabajadores a insertarse en el sector no estructurado o no regulado de la economía. En consecuencia, recomienda que los Estados Partes adopten las medidas necesarias —incluidas reformas legislativas— para reducir al máximo posible el número de trabajadores en dicho sector. Ello, en razón de que estos trabajadores se encuentran al margen de la protección que impone a los empleadores el cumplimiento de la normativa laboral, como la obligación de declarar a sus empleados, lo cual les impide gozar plenamente de los derechos laborales, en particular los reconocidos en los artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En esta línea de ideas, y tomando en cuenta lo señalado por la misma ONU (ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), 1996), se determina que el derecho al trabajo reconocido en el Pacto Internacional determina tres clases de obligaciones a los Estados Partes:

1. La obligación de respetar el derecho al trabajo impone a los Estados el deber de abstenerse de interferir, directa o indirectamente, en su ejercicio. En virtud de esta obligación, los Estados deben prohibir el trabajo obligatorio y forzoso, como también la esclavitud, así como abstenerse de negar o restringir el acceso equitativo al empleo digno, especialmente en perjuicio de personas y grupos en situación de vulnerabilidad, desventaja o marginación.

2. La obligación de proteger el derecho al trabajo también impone al Estado Parte el deber de adoptar medidas que impidan la interferencia de terceros en el disfrute efectivo de este derecho. Para su cumplimiento, los Estados deben aprobar legislación y adoptar políticas que garanticen el acceso igualitario al empleo, asegurando que los procesos de privatización no vulneren los derechos laborales. Asimismo, deben velar para que las medidas orientadas a flexibilizar el

mercado de trabajo no comprometan la estabilidad en el empleo ni reduzcan la protección social de los trabajadores. Esta obligación también implica prohibir el trabajo forzoso u obligatorio cuando es ejercido por agentes no estatales.

3. La obligación de aplicar el derecho al trabajo, comprende al mismo tiempo, los deberes de proporcionarlo, facilitarlo y promoverlo. En virtud de esta obligación, los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de cualquier otra índole, que resulten adecuadas para garantizar su plena realización. Esto implica el reconocimiento del derecho al trabajo en los sistemas jurídicos nacionales, así como la adopción de políticas nacionales en la materia, acompañadas de un plan detallado para su implementación. Asimismo, se exige la formulación y ejecución de políticas de empleo orientadas a estimular el crecimiento y desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer la demanda de mano de obra y enfrentar el desempleo y el subempleo.

2.3.1.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto De San José de Costa Rica)

Fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 y entro en vigencia en 1978. Perú fue un país signatario desde el 28 de julio de 1978, ratificando el 21 de enero de 1981.

Se trata de un tratado internacional, y tal como refiere su nombre, su objeto es proteger los derechos humanos dentro de los países del continente americano. La Convención Americana (Secretaria General OEA, 1978), posee un catálogo que regula cada derecho civil y político. Se establece el deber que tienen los estados suscribientes de respetar los derechos y las libertades de todas las personas. Se regula la prohibición de actos que implique esclavitud y la servidumbre, en ese sentido se prohíbe los trabajos forzosos que afecten la dignidad y las capacidades físicas de las personas que tengan una actividad vinculada a ejercer una función oficial.

Para garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas, se establecen dos Organismos a nivel internacional, que son los siguientes:

- a) La Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- b) La Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La protección de los derechos humanos recae en la Corte Interamericana, la cual hace frente e interviene en aquellos hechos donde no se garantiza el cumplimiento del debido proceso o cuando se vea agotada la vía interna en cada país.

2.3.1.5. Protocolo de San Salvador

Fue aprobada el 17 de noviembre de 1988. Perú ratificó el Protocolo en mención el 4 de junio de 1995.

Siendo que cada derecho económico, social y cultural de tipo fundamental fue reconocido en muchos instrumentos de tipo internacional, existe la necesidad de que sean reafirmados y perfeccionados en atención a su consolidación en América teniendo de base el respeto de los derechos de la persona dentro los regímenes democráticos representativos de los gobiernos. En ese orden de ideas se dictó el Protocolo Adicional de la CADH.

Parafraseando a lo referido por la Organización de los Estados Americanos [OEA], (1988 ,Art.4) se regula la protección al derecho del trabajo, al señalar que todas las personas poseen este derecho, las cuales incluye las oportunidades de obtención de distintos medios para alcanzar una vida digna y decorosa mediante el ejercicio de actividades lícitas escogidas de forma libre. Cada Estado Parte integrante está en la obligación de garantizar la efectividad del derecho al empleo, y de manera muy especial aquellas vinculadas a lograr un digno empleo, a la orientación vocacional y a desarrollar un proyecto de capacitación técnico profesional de manera particular destinado a las personas con discapacidad que busquen trabajar.

2.3.1.5.1. Condiciones justas, equitativas y satisfactoria del empleo

Se establece que cada Estado Parte del Protocolo deberá reconocer el derecho al empleo al que se refiere en el artículo 4, asumiendo que todas las personas gozan de las mismas condiciones, las cuales son justas, equitativas y satisfactorias, para cuyo efecto cada gobierno debe brindar las garantías dentro de su legislación nacional de manera particular para cada caso (Protocolo de San Salvador, 1988, Art.4):

- a) Remuneraciones que aseguren a cada empleado una condición de subsistencia digna y decorosa para cada trabajador y sus núcleos familiares además de salarios equitativos e iguales por trabajos iguales sin diferenciación alguna.
- b) La facultad de los trabajadores a ser promovidos o ascender dentro de sus empleos, para lo cual sus empleadores deberán tomar en cuenta la calificación, las competencias y el periodo laborado.
- c) La facultada de los trabajadores a continuar su vocación de servicio y a desempeñarse en actividades que respondan a su visión de empleo y poder variar su trabajo si fuera el caso, de conformidad con las normas nacionales establecidas para cada caso.
- d) El derecho a la estabilidad en el empleo, ello de conformidad a la característica de la industria y profesión en que el trabajador labore, y con la existencia de causa justa para separación del centro de trabajo o despidos. Cuando se esté frente a los despidos sin justificación los trabajadores tienen la facultad de recibir indemnizaciones o las readmisiones en el trabajo o a cualquier otro tipo de prestaciones previstas en las legislaciones nacionales.
- e) Los trabajadores tienen el derecho a gozar de una seguridad y salud ocupacional.

- f) Se prohíbe el desarrollo de empleo de manera nocturna o en una labor que sea insalubre y peligrosa para las personas menores de 18 años y a aquellos empleos en los que se ponga en riesgo su salud y su seguridad. Para las personas menores de 16 años, sus jornadas de empleo deberán estar subordinadas a lo establecido para el ejercicio pleno de su derecho a la educación, siendo necesario que el proceso de aprendizaje no se vea interrumpido o se limite por el empeño de un empleo.
- g) Limitar de manera razonable la hora de empleo, sea que se refieran a los horarios diarios o semanales. La jornada será de períodos menores en aquellos empleos que sea peligroso o insalubre o nocturno.
- h) Las legislaciones nacionales deberán reconocer los descansos el goce de los tiempos libres, el ejercicio de las vacaciones pagadas, así como las remuneraciones en un día feriado nacional.

2.3.1.5.2. Derechos sindicales

Para garantizar los derechos sindicales de los trabajadores, el Protocolo establece una serie de obligaciones que deben ser cumplidas por los estados participantes. Empezando con reconocer el derecho de tipo colectivo que tiene cada trabajador de conformar sindicatos y de afiliarse a éstos de manera libre. Se establece el derecho de la conformación de un sindicato y la reunión de este como una federación y/o confederación nacional; y la conformación de sindicatos a nivel internacional; organizaciones que deberán funcionar de manera libre, especificando que nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato. Se establece el reconocimiento al derecho de la huelga. Tanto el derecho de la sindicación como el derecho de la huelga deberán ser ejercidos sólo sujetos a las limitaciones y restricciones previstas por la ley interna de cada país, siempre que esta funcione o se desenvuelva en un estado democrático (Protocolo de San Salvador, 1988, Art.8).

2.3.1.6. Legislación en el Derecho comparado sobre los contratos sujetos a modalidad

Argentina

Comentado a lo referido por el autor argentino, Vani (2017), la Constitución de Argentina establece el reconocimiento de los derechos de cada trabajador, dentro del cual, regula la facultad de todo trabajador de contar con la condición digna y equitativa del empleo, el descanso las vacaciones anuales, las remuneraciones, el derecho a sindicación, al ejercicio pleno de sus jornadas laborales limitadas, entre otras.

El reconocimiento de los derechos laborales en Argentina se da en base a los tratados y convenios a los que dicho país se encuentra suscrito. Los tratados internacionales brindan la protección debida a todo trabajador argentino dentro de una relación laboral, la misma que se ha visto reflejada en el reconocimiento constitucional del derecho a trabajo digno como un derecho fundamental específico.

Por su parte Terrasa (2017) considera que la vulneración de cualquier derecho fundamental laboral recibe una protección vía administrativa y judicial en dicho país. Frente a hechos de afectación de derechos fundamentales, los trabajadores podrán iniciar acciones de tipo legal con la finalidad de que su derecho vulnerado sea restablecido. Debiendo advertirse que en Argentina no existe un Tribunal Constitucional; ya que, se realizan los controles difusos de constitucionalidad, lo que significa que cada juez debe realizar el control de la aplicación de una norma establecida en su Constitución y de ser el caso expresar las inconstitucionalidades de las normas inferiores que no se adecuen a dicho cuerpo normativo.

Por otra parte, en Argentina el contrato de empleo es regulada por la Ley de contrato de trabajo, Ley número 2744. Esta norma establece la modalidad de contratos y reconoce el contrato

por tiempo indeterminado, a plazos fijos de temporadas eventuales y por plazos fijos. En 1898 se derogó la modalidad de contratación por tiempo determinado, siendo que la contratación a plazos fijos y eventuales constituyen las únicas contrataciones de tipo directo a plazos determinados que existen.

Refiriendo al contenido de la propia ley (Ley N°. 24013, 1976,) los contratos de trabajo eventuales vienen a ser contratos con tiempos inciertos, cuya característica principal radica en que las prestaciones y los objetos de los servicios están orientados a satisfacer un determinado resultado en concreto, establecido en el acuerdo contractual dentro del marco de servicios extraordinarios previamente determinados o frente a exigencias extraordinarias y transitorias propias de la actividad empresarial, justificándose la utilización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, siempre que no sea posible prever con certeza un plazo determinado para su finalización.. Se entiende, además, sobre el vínculo de estas relaciones contractuales de este tipo de contratos, que inician y culminan con la ejecución de las obras o de los actos o prestaciones de servicios para los que fueron contratados los trabajadores.

En relación a los contratos de trabajo eventuales que tenga por objeto la sustitución transitoria de trabajadores permanentes de una empresa, la legislación argentina establece que se tratan de aquellos contratos cuyo fin es la sustitución de manera transitoria de empleados con funciones de tipo permanente dentro de la empresa, quienes gozan de una licencia legal o convencional o que tuviera derecho a la reserva de sus puestos por plazos inciertos. Para la validez de estos contratos, existe la obligación de indicar los datos de los trabajadores reemplazados en su contenido, también se debe señalar si a la reincorporación de los trabajadores reemplazados, los trabajadores eventuales continuarán laborando; en ese caso, estos contratos se convertirán en contratos por tiempos indeterminados. Igual consecuencia existirá en el caso que el trabajador

continué con la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado (Ley N°. 24013, 1976, Art. 69).

En el artículo 71 de la misma Ley, se establece la prohibición de realizar este tipo de contratos para aquellas empresas que, habiendo depedido o suspendido las labores de los trabajadores por disminución de necesidad de mano de obra durante los seis meses anteriores, busquen reemplazar al personal afectado por dichas medidas, ello en atención al desarrollo de una medida legítima por acciones sindicales.

En conclusión, este tipo de contratos cuya finalidad es la atención de una exigencia extraordinaria de los mercados, deberán realizarse las consignaciones dentro de los contratos al respecto de las causas de dicha exigencia, y según el artículo 72 de la mencionada Ley, el tiempo que durará que no podrá ser superior a los 6 meses por el periodo de un año, o un tiempo máximo de un año en periodos de 3 años.

Brasil

Interpretando lo referido por el Ministerio Público do Trabalho-[MPT] (2016), el empleo ha sido regulado en las Leyes del Trabajo, una agrupación de normas que se promulgan con el fin de afirmar un derecho básico a cada trabajador. Cada derecho puede ser ampliado por un acuerdo que el sindicato realiza con su empresa y de ninguna manera podrá ser reducido.

Conforme a la descripción realizada por Dempsey (2022) sobre los derechos laborales en Brasil, se reconoce para cada trabajador los siguientes derechos:

- Salario mínimo, que deberá ser adaptado a la inflación; por tal consideración, se ajusta de manera anual. Los salarios mínimos en Brasil por lo general tienen un mismo monto en

todo su territorio; no obstante, los territorios poseen propios pisos salariales, como es el caso de Paraná Río de Janeiro Rio grande do Sul Santa Catarina y Sao Paulo.

- El derecho de las vacaciones: Cada trabajador tiene la facultad de ejercer un periodo de vacaciones pagas de 30 días al completar un año de servicios para su empleador. Dicho período es remunerado y puede ser consecutivo o dividido.
- Los salarios de bonificaciones: Todos los trabajadores tienen el derecho de recibir un pago de bonificación denominado “el treceavo salario”. El monto que corresponde por este salario es igual a una remuneración y se debe pagar al culminar el año.
- Los fondos de garantías por duraciones de servicios (FGTS): Estos depósitos corresponden al 8% de los salarios brutos de los empleados que son reservas para una situación de emergencia.
- Bonos de transporte: Pagos destinados al gasto de transporte del empleado. Las empresas pueden hacer deducciones de hasta el 6% de los salarios de los empleados por estos gastos.
- Licencia de maternidad: La trabajadora tiene el derecho de ejercer 120 días un permiso remunerado con posterioridad a los partos. Los empleadores asumen estos costos primigeniamente para ser reembolsados con posterioridad por la Seguridad Social Nacional.

Con relación a los contratos de trabajo en Brasil, se tienen los contratos individuales y están regulados por el Decreto Ley N.º 5452. Las contrataciones de tiempo determinado se encuentran establecidas en la Ley 2959, donde se señalan aspectos importantes de los contratos por obras o servicios determinados. Culminado este tipo de contratos individuales, debido al tiempo transcurrido, si los trabajadores prestaron su servicio por un tiempo superior a un año, adquieren el derecho a percibir indemnizaciones por los periodos laborados con posterioridad aumentando

un 30% del sueldo mínimo. La norma señala que las indemnizaciones por la culminación de los contratos por tiempos indefinidos tendrán el monto correspondiente a un pago de un mes por cada año de servicios efectivos o por año y fracción igual o superior a 6 meses (Decreto Ley N° 5452, 1943).

Interpretando lo señalado por Dempsey (2022) los contratos determinados poseen duraciones que no deberán excederse de los 5 años, caso contrario se convertirá en contratos de tiempo indeterminado. Para la celebración de los contratos a plazo determinado, de manera necesaria se deberá expresar las causas objetivas de su celebración como justificación. Los plazos determinados deberán estar consignados en los contratos de trabajo, con las cuales los trabajadores desde el inicio de su empleo saben cuándo culminará su relación laboral.

Colombia

En correspondencia a lo referido por la plataforma virtual de la Corporación Jurídicos Laborales (2018), en el país de Colombia los derechos laborales tienen un reconocimiento Constitucional. Se reconoce al empleo como un derecho y obligación de tipo social del que gozan los trabajadores en sus diferentes modalidades. Todas las personas tienen el derecho a tener un empleo en condiciones dignas y justas. La Constitución en Colombia señala que tanto el trabajador y el empleador poseen el derecho de constituir un sindicato o una asociación sin la participación del Estado colombiano.

Dentro de los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia se reconocen los siguientes:

- El empleo digno: Este derecho está relacionado con el deber del Estado de asegurar relaciones laborales en cuales prime una condición justa y digna que fomente el desempeño laboral eficiente de parte del trabajador.

- Derecho de vacaciones: Los trabajadores podrán ejercer un descanso de 30 días remunerados por cada año de empleo con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral. La época para ejercer las vacaciones, tal como lo señala el Decreto 1072 del año 2015, es determinado por los empleadores al año siguiente de cumplido el año de servicio y deberá ser concedida de manera oficiosa o a solicitud de los trabajadores, sin que se perjudique los servicios y los descansos semanales.
- El permiso por enfermedades o incapacidad a nivel médico: Tomando en consideración al acuerdo pautado en los contratos de empleo, las empresas permitirán que sus trabajadores se tomen algunos días como descanso, sea por enfermedades o por accidentes. Para ejercer este derecho, la situación debe ser notificada a la empresa y el trabajador debe presentar una constancia médica que certifique su condición.
- Prestación social: Derecho referido a los pagos adicionales de una prestación social, que efectúan los empleadores a sus empleados, mediante pagos adicionales a los salarios. Las prestaciones sociales obligatorias son definidas por la ley, mientras que algún beneficio extralegal deberá ser pactado en los contratos laborales. Las prestaciones sociales son: la prima del servicio, la cesantía, el interés a la cesantía y las vacaciones.

El Código de Trabajo regula de manera general la categorización del contrato de trabajo de acuerdo al periodo que dura. Podrán ser contratos de tiempos determinados, contratos por periodo de ejecución de obras o labores determinadas, contratos por tiempo indefinido o contratos para la ejecución de trabajos ocasionales accidentales o transitorios.

Este Código establece, tal como describe Chavarro Cadenas (2011) una regulación limitada debido a que no brinda un concepto sobre este tipo de contratos y no señala los deberes de preaviso, sin embargo, se regula que si los contratos de empleo no señalan los plazos o el tiempo que dure,

o no están determinadas las obras o las naturalezas de las labores contratadas, o el contrato no puede referir a trabajos ocasionales o transitorios, por lo que, los contratos serán considerados de tipo indeterminado.

España

La Constitución Española (1978) establece en su Artículo 35 que las personas tienen la obligación de desempeñarse en un trabajo y el derecho de trabajar. Se establece la libertad de elegir al trabajador entre cualquier profesión u oficio, siempre que su ejercicio no sea contrario a la ley, además, tiene derecho a obtener mediante el empleo, las remuneraciones suficientes para la satisfacción de una necesidad y la de sus familiares, sin que exista acciones de discriminación.

Dentro de los derechos fundamentales a nivel laboral que tiene todo trabajador, se consigna los siguientes:

- El derecho de percibir de manera puntual sus remuneraciones pactadas o aquellas que estén reconocidas por la norma.
- A prevenir riesgos de tipo laboral con la finalidad de proteger a los demás trabajadores.
- A la estabilidad laboral pues el Estado protege a los trabajadores frente a los despidos arbitrarios.
- Se reconoce a los trabajadores el derecho a la negociación colectiva con la finalidad de que se pacte un convenio colectivo, el cual es un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empleador para fijar las condiciones laborales.
- Los trabajadores tienen el derecho a conformar sindicatos, a reunirse y a ejercer su derecho de huelga.

La norma que regula los contratos es el Estatuto de Trabajadores (texto legal que recoge las normas fundamentales existentes en el Derecho Laboral en España), el cual diferencia entre los

contratos de tiempo indeterminado y determinado; entre los cuales están los contratos por obras o por servicios determinados. Para que exista una causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista de la labor. La norma española también señala que un convenio de empresa tiene prioridad aplicativa sobre convenio sectorial estatal, autonómico (referido a las comunidades autónomas) y de ámbitos inferiores (Consejo de Estado, 2015).

No toda labor puede estar sujeta a una contratación de tiempo determinado o temporal, (el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido), aquellas que sí, deberán de tratarse de actividades de las empresas con autonomía y sustantividad propia, es decir las actividades a ejecutar por los trabajadores contratados bajo este tipo de contrato no podrá ser consideradas normales o permanentes de las empresas. Se entenderá por circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que generan un desajuste temporal entre el empleo disponible en la empresa y el que se requiere (Ley de Estatuto de Trabajadores [LET], 2015, Art. 15).

En el aspecto referido a la extinción de los contratos temporales, se establece que culminará por la finalización de las obras o los servicios especificados o por expiración del tiempo convenido y los trabajadores tendrán derecho a una indemnización cuya cuantía es equivalente a partes proporcionales de las cantidades que resultarían de abonar 12 días de salario, por cada año de servicios. (LET, 2015, Art. 49).

Cuando se traten de contratos cuyos plazos sean superiores a 12 meses, para poder realizar la culminación de la relación contractual, requiere un preaviso con 15 días de anticipación a la extinción de éste las obras o los servicios objeto de los contratos.

La norma española regula también la situación en que los contratos de plazo fijo serán transformados en indefinidos, esto, según su propio contenido, pasará en las siguientes situaciones: por ausencia de la suscripción del contrato por escrito, también por la ausencia de la adopción de medidas de Seguridad Social en el periodo de prueba, y finalmente por la continuidad en la prestación de los servicios de parte de los trabajadores, es decir, cuando se extinga el contrato por el termino del mismo y no exista algún tipo de denuncia de una de las partes y se continúe con la prestación de los servicios, (LET, 2015).

Francia

Haciendo un comentario a lo regulado en el Código de Trabajo Francés (1910) los trabajadores en Francia tienen derecho a lo siguiente:

- Percibir una remuneración mínima por la actividad prestada para sus empleadores. Las remuneraciones son determinadas en los contratos de empleo o las que se pudieran acordar mediante convenios colectivos suscritas entre los trabajadores y empleadores.
- A las jornadas laborales por el periodo de 35 horas a la semana. Dichos horarios podrán ser superados y las horas adicionales considerados como horas extra. Cada hora extra a partir de las jornadas laborales legales a la semana, otorgan la facultad de incrementar los salarios o si fuera el caso a los descansos compensatorios equivalentes.
- Descansos diarios y semanales. La norma establece el derecho que tienen los trabajadores de los descansos diarios con duraciones de 11 horas consecutivas. Se le reconoce los descansos semanales y se le prohíbe a los empleadores ordenar desarrollar labores más de 6 días a la semana.
- El derecho a vacaciones remuneradas. Todos los trabajadores tienen derecho a percibir las vacaciones remuneradas por los meses efectivos de trabajo.

- Los trabajadores tienen derecho a la protección de su salud y seguridad en el desarrollo de su labor para evitar un incidente laboral o la ocurrencia de un enfermedad ocupacional.

Según lo referido en el Código de Trabajo Francés (1910), los contratos de plazo indeterminado son la forma general de contratación, siendo que los contratos de tiempo determinado son la excepción, los mismos que solo podrán ser suscritos para tareas específicas y temporales. Los casos en los que se puede contratar por esta modalidad son los siguientes:

- Por sustitución de trabajadores ausentes, que tendrá lugar cuando un trabajador contratado por tiempo de determinado podrá sustituir a otro trabajador porque está ausente en el centro de empleo por alguna razón existente, regulada por la norma.
- De empleados que hayan sido asignados de manera temporal a trabajos a tiempos parciales.
- Cuando un trabajador hizo abandono de manera definitiva del centro de empleo o haya sido cambiado de su cargo de manera indefinida dentro de la misma empresa y se está requiriendo la contratación de un trabajador quien deberá asumir su responsabilidad.
- Cuando se contrate para realizar actividades empresariales de tipo temporal.
- Cuando se trate de un empleo con características estacionales, preferiblemente, aquellas labores desarrolladas por períodos relativamente fijos a lo largo de los años, de acuerdo al ritmo de una estación o a las formas de vida de tipo colectivo.
- Contrato temporal de uso: aquellos contratos celebrados por convenios colectivos de conformidad a su rama.

Los contratos de trabajo de tiempo fijo son regulados por el Código francés; sin embargo, la norma en mención no establece mayor definición respecto de las modalidades de contratos que son de aplicación a los empleados. Una de las limitaciones respecto a las celebraciones de la contratación a tiempo fijo en Francia, es la misma que señala que “los contratos de empleo de

tiempo indeterminado son las formas normales y generales de los vínculos de trabajo”. (Ministerio de Trabajo y Economía social, 1910)

México

Conforme a lo referido por Aranda (2021) el derecho laboral en México recibe una protección especial, tal es así que la Ley Federal establece que las leyes laborales tienen por objeto la búsqueda del equilibrio entre el factor de producción y la justicia social, para tal efecto se propiciará el empleo digno y decente en cada relación laboral. El empleo digno son aquellas actividades donde se respetan de manera plena la dignidad de los trabajadores y donde no existe la discriminación, donde se acceda a la seguridad social y se perciban salarios remunerados, donde se reciban capacitaciones continuas para el crecimiento de la producción con un beneficio compartido y se cuenten con una condición más óptima de seguridad e higiene para la prevención de riesgos en el empleo.

Haciendo referencia a lo señalado por Aranda (2021), entre los derechos de tipo fundamental en materia laboral de los trabajadores, se tienen los siguientes: Como derechos individuales se tiene la no discriminación, el derecho de la seguridad social, el derecho los salarios remunerados, las capacitaciones continuas, la condición se seguridad e higiene. Como derechos colectivos se tienen: El derecho de conformar sindicatos y afiliarse a los ya existentes, el derecho de la huelga, la negociación colectiva.

La Ley Federal del Trabajo clasifica los contratos de empleo considerando entre ellos, el tipo de contrato por obras, el contrato por temporadas y el contrato por tiempo indeterminado, mismos que podrán estar sujetos a los periodos de prueba o las capacitaciones iniciales. Sus leyes, estipulan de forma expresa que las relaciones laborales serán presumidas por tiempos

indeterminados. Puede únicamente estipularse un contrato por obras determinadas ,cuando lo exija así la naturaleza de la actividad (Ley Federal del Trabajo, 2015).

También se establece que, si una vez vencidos los términos que se fijaron aún subsiste la materia del trabajo, entonces las relaciones quedarán prorrogadas por el periodo que dure tal circunstancia (Ley Federal del Trabajo, 2015, Art.39).

Los contratos por tiempo determinado son establecidos por un periodo específico de tiempo. El periodo que dura la contratación se señala de forma expresa en el documento suscrito por las partes. La norma establece 3 casos en los cuales se puede suscribir este tipo de contratos (Factorial, 2022):

- Por exigencia de la naturaleza misma de la actividad a desarrollar por los trabajadores.
- Situaciones en las que los empleados contratados deberán sustituir de manera temporal a otros trabajadores.
- Cuando se trata de una actividad que por su característica solo deberá ser ejecutada por tiempos específicos.

2.3.2. Legislación nacional

2.3.2.1. Constitución Política del Perú

La Constitución de nuestro país consagra el derecho de todos los ciudadanos a trabajar libremente como un derecho fundamental de la persona. También considera al trabajo como una obligación y un derecho inherente a todas las personas, siendo la base de un estado de bienestar social; junto con resaltar el papel del Estado en garantizar un trabajo digno. Nuestra Carta Magna aborda los derechos laborales en su contenido desde el artículo 22 hasta su artículo 29.

Igualmente, se señala principios por los cuales se rige el derecho laboral: 1. Igualdad de oportunidades y la prohibición de toda forma de discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los

derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Aplicación del principio pro operario, que impone una interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

De ese modo, además del consentimiento a la hora de decidir por un trabajo, existe el reconocimiento constitucional de los siguientes derechos:

- A la remuneración equitativa y suficiente, además de beneficios sociales
- A la jornada de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo
- A la protección contra el despido arbitrario
- A la sindicalización negociación colectiva y huelga
- A participar en las utilidades de la empresa

El Texto Normativo Constitucional, de ese modo, reconoce el derecho de la estabilidad laboral, invocando a las leyes inferiores a determinar la apropiada protección contra los despidos, tal como se lee por lo establecido en su artículo 27, que establece de manera expresa que las leyes laborales deben brindar a protección contra los despidos arbitrarios, en favor de los trabajadores.

2.3.2.2. Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El D.L. 728, también conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es una norma que tiene como objetivo el de establecer disposiciones para capacitar y formar a los trabajadores a nivel laboral; con el fin de que aumenten sus ingreso y productividad dentro de su espacio laboral. También busca proporcionar las garantías necesarias para que los trabajadores tengan un ingreso digno y estén protegidos contra los despidos arbitrarios, en conformidad con las disposiciones constitucionales (Decreto Supremo 003-97-TR [Presidencia de la República], Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728. 27 de marzo de 1997).

De acuerdo a lo establecido por el artículo 10 de la LPCL, los periodos de prueba a los cuales están sometidos los trabajadores del régimen laboral privado, deben de ser de tres meses, con posibilidad de incrementarse el plazo según circunstancias especiales; y con el vencimiento de dicho plazo, los trabajadores alcanzan la llamada “estabilidad de entrada”, término que refiere al derecho a ser protegidos contra despidos arbitrarios. Como se ha referido la norma también permite que las partes pacten un plazo distinto al periodo de prueba general en aquellos casos en que se requiera un mayor tiempo de adaptación o capacitación del trabajador respecto a la actividad que desempeñará. Asimismo, la norma contempla la posibilidad de prorrogar dicho periodo por acuerdo expreso entre empleador y trabajador, especialmente en el caso de trabajadores calificados, cuando se considere necesaria una capacitación adicional o mayor práctica. Tal acuerdo deberá constar por escrito. En este contexto, conforme a Paredes (2018), el principio de estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano tiene como finalidad que los trabajadores accedan preferentemente a empleos permanentes, a fin de garantizarles estabilidad en el ámbito familiar, social y económico.

De ese modo, esta norma también regula cuestiones relativas a los contratos en general además de los periodos de prueba, como que para que la culminación de una relación de trabajo pueda ser válida, debe existir una causa objetiva, también regula sobre las suspensiones de los contratos de trabajo, o la extinción del contrato (o renuncia) como derecho que tiene cada trabajador cuando se encuentra en una relación contractual, entre otros aspectos.

Asimismo, la misma norma regula los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Estos contratos pueden celebrarse por necesidades del mercado o por aspectos relacionados con la productividad de las empresas, según lo requiera la necesidad temporal o accidental que dan origen

a los contratos que se desean suscribir, caso distinto a los contratos de tipo intermitente o de temporada, que por su naturaleza pueden ser permanentes, considerándose como una excepción.

Según los artículos 54, 55 y 56 de la ley referida, los contratos temporales o sujetos a modalidad se dividen en 3 tipos: El Contrato de Naturaleza Temporal, el Contrato de Naturaleza Accidental y los Contratos de Obras o Servicios. Cada tipo de contrato se divide a la vez en otros subtipos de contratos, tal como se enlista a continuación:

- Los Contratos de Naturaleza Temporal tienen como primer subtipo el contrato por inicio o lanzamiento de nuevas actividades, luego el contrato por necesidad de mercado, y contratos por reconversiones empresariales.
- Los Contratos de Naturaleza Accidental, tienen como subtipos a los contratos ocasionales, los contratos de suplencias, y los contratos por emergencias.
- Finalmente, en los Contratos por Obras o Servicios, se tienen como subtipos, los contratos para obras determinadas o servicios específicos, los contratos intermitentes y los contratos por temporadas.

El primer subtipo de los contratos temporales, contrato por inicio de nuevas actividades, se caracteriza por la incorporación de nuevas tareas en el centro laboral, lo que requiere la contratación de nuevo personal, y tiene un plazo máximo de tres años. El segundo subtipo de contrato temporal surge para atender las demandas del mercado o situaciones específicas y coyunturales. Por otro lado, los contratos por reconversiones empresariales se establecen cuando se sustituye, amplía o modifica una actividad desarrollada por las empresas.

Dentro de la segunda clasificación de los contratos sujetos a modalidad —los contratos accidentales— se encuentran: (i) el contrato ocasional, destinado a cubrir necesidades transitorias distintas a las actividades habituales del centro laboral; (ii) el contrato por suplencia, celebrado

para que un nuevo trabajador sustituya a uno con vínculo laboral suspendido por causa justificada contemplada en la legislación o en disposiciones convencionales; y (iii) el contrato de emergencia, utilizado para atender contingencias derivadas de casos fortuitos o de fuerza mayor.

El primer subtipo de la tercera clasificación de los contratos, es decir, por obras o servicios, son los contratos que tienen el fin de realizar actividades propias de una obra o servicio determinado, cuya duración vendrá a ser el mismo tiempo en que el servicio u obra tarde en completarse. Los contratos intermitentes surgen para cubrir actividades que se caracterizan por ser permanentes y discontinuas. Finalmente, los contratos de temporadas son celebrados con la finalidad de cubrir actividades que si bien son propias de la naturaleza de la empresa, se originan sólo en determinadas épocas del año.

Con respecto a los tipos de contrato, el artículo 77 de la ley referida párrafos arriba, hace mención al tema de la desnaturalización de los contratos determinados, es decir, contratos sujetos a modalidad dejarán de ser considerados como temporales para ser tratados como de duración indeterminada, al presentarse las siguientes circunstancias:

- a) Si los trabajadores continúan trabajando para el empleador luego del día en que venció el contrato, o con posterioridad a la prórroga pactada, si exceden los límites máximos permitidos.
- b) Cuando se trate de contratos para obras o servicios determinados, en el caso que los trabajadores continúen prestando el servicio de tipo efectivo, posteriormente de que la obra por la que fueron contratados, ya haya sido completada.
- c) Cuando los trabajadores titulares de los puestos sustituidos no lleguen a regresar a laborar dentro del plazo que establece la norma.

- d) En caso los trabajadores puedan demostrar que existe simulación o fraude en su contrato sujeto a modalidad. (Decreto Supremo 003-97-TR [Presidencia de la República], Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728. 27 de marzo de 1997)

2.3.2.3. Reglamento de la LPCL

Norma reglamentaria aprobada por el Decreto Supremo N° 001-96-TR. Con dicha norma reglamentaria, son regulados aspectos esenciales vinculados a la celebración, suspensión y extinción de los contratos de trabajo. Asimismo, establece los derechos del trabajador, entre ellos el de percibir remuneraciones que sirvan como base para el cálculo de indemnizaciones, particularmente en casos de despido arbitrario. Se fija, además, un plazo de 30 días para que el trabajador interponga acciones frente a actos de hostilidad por parte del empleador. En los supuestos de despido nulo, se dispone que, de ordenarse judicialmente la reposición, el trabajador debe ser reincorporado en su puesto de trabajo, sin afectación de su categoría laboral previa al despido (Decreto Supremo N° 001-96-TR, [Presidencia de la República], Reglamento del TUO del D.L. N° 728, 1997).

Entre otras disposiciones, se señala en caso de contratos de tipo temporal, las actividades empresariales que podrán ser consideradas para estos contratos, serán determinadas teniendo como base la Clasificación Industrial Internacional Uniforme CIU de las Naciones Unidas.

Sobre contrataciones por suplencia, se establece que el contrato debe establecer el día de finalización del contrato, que será el mismo día que el trabajador titular regrese a su puesto laboral. Para los contratos para obras determinadas y servicios específicos se señala que, para el ejercicio del derecho preferencial para volver a ser contratado, (en los casos que se aplique) deberá transcurrir un plazo de 5 días a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en

la empresa (Decreto Supremo N° 001-96-TR, [Presidencia de la República], Reglamento del TUO del D.L. N° 728, 1997).

2.3.2.4. Ley de Jornada de Trabajo, horario y sobretiempo

La Ley en mención tuvo su aprobación mediante el D.L. N.º 854 y fue publicada el 1 de octubre del 1996. Con posteridad, en julio del 2002, se publicó el TUO a través del D.S. N.º 007-2002-TR.

Reitera que las jornadas ordinarias de empleo para el varón y mujer mayor de edad, son de 8 horas al día y 48 a la semana. Existe la posibilidad de que, mediante ley, convenios o decisiones unilaterales de los empleadores, se determinen jornadas menores a la máxima ordinaria. Las jornadas de empleo del menor de edad está regulada por la ley de la materia. Incumplimientos de jornadas máximas de empleo son consideradas como infracciones de tercer tipo (Decreto Legislativo N.º 854, [Presidencia de la República], Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 1996, Art.1).

Esta norma establece los procedimientos para establecer o modificar una jornada horaria o turno de la labor de los trabajadores:

- Los empleadores están facultados a establecer jornadas ordinarias de empleo diarias o semanales, así como establecer jornadas compensatorias de trabajo, de tal manera que existan jornadas diarias que sean superiores y en otros casos, inferiores a las 8 horas sin que las jornadas ordinarias excedan promedios de 48 horas durante la semana. También puede reducir o ampliar del número de fechas de las jornadas semanales de empleo, siendo que existe la autorización a los prorrateos de período en los días que quedan de la semana, considerando las horas prorrateadas como parte de las jornadas ordinarias de empleo, para cuyo efecto no podrán exceder o superar en promedio las 48 horas a la semana. Finalmente,

también es posible establecer turnos de trabajo fijos y rotativos. (Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 1996, Art.2)

- Debe mantenerse consultas y negociaciones sobre estas medidas con el trabajador. Por ello, los empleadores de manera previa a adoptar alguna de estas medidas, deberán realizar la comunicación en un plazo de 8 días de manera anticipada a los sindicatos o en ausencia de estos, al representante de los trabajadores, o en su defecto al trabajador afectado, sobre las medidas que se adopte y el motivo que la sustente. Los sindicatos o el representante del trabajador podrán realizar una solicitud a los empleadores para realizar reuniones con el objeto de efectuar un planteamiento de medidas diferentes a las propuestas. En un plazo posterior a los dos días siguientes de adoptada la medida, se encuentra vigente el derecho de impugnación ante la autoridad correspondiente para el pronunciamiento sobre en aspecto procedimental de dichas medidas. (Decreto Legislativo N.º 854, [Presidencia de la República], Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 1996).

Jornadas menores a 8 horas

La misma norma establece que en los casos en los que las jornadas sean inferiores a 8 horas diarias o 48 semanales, los empleadores podrán extender de manera unilateral la jornada hasta dicho límite, existiendo de forma obligatoria un incremento de las remuneraciones en atención a los tiempos adicionales. También, si se aplican jornadas atípicas, alternativas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas no podrá ser superior al máximo legal.

Horario de trabajo

Los empleadores establecerán los horarios de empleo comprendiendo horarios de ingresos y de salidas, y podrán efectuar la modificación de los mismos, sin cambiar el número de horas que se labora. En los casos en que las modificaciones colectivas de los horarios sean mayores a una

hora y gran parte de trabajadores no se encuentren conforme, se deberá poner de conocimiento a la autoridad administrativa con el fin de que expida un pronunciamiento respecto de la procedencia de esta medida (Decreto Legislativo N.º 854, [Presidencia de la República], Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 1996, Art.6).

En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto. (Decreto Legislativo N.º 854, [Presidencia de la República], Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 1996, Art.7.)

Sobre tiempo

El sobretiempo en el trabajo tiene la característica de su voluntariedad, tanto en su otorgamiento como en su prestación. No existe la obligatoriedad de laborar una hora extra a la jornada típica, a excepción de un caso justificado en el que las labores resulten necesarias como consecuencia de hechos fortuitos o por fuerza mayor que ponen en riesgo a las personas o al bien de la empresa o a la continuidad de las actividades productivas. Imponer el sobretiempo conlleva una infracción normativa sancionada, en cuyo caso los empleadores deberán hacer un pago a los trabajadores, como indemnizaciones equivalentes al 100% de los valores de las horas extras cuándo se demuestre que les fueron impuestas (Decreto Legislativo N.º 854, [Presidencia de la República], Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 1996, Art.9).

2.3.2.5. Decreto Legislativo N.º 713

Este es el decreto por el cual se reúne toda la legislación referida al derecho de los trabajadores dentro del régimen laboral de la actividad privada, de recibir descansos remunerados. Esta norma regula los descansos semanales de tipo obligatorio, establece el mínimo de 24 horas como descanso por cada semana, que serán otorgados de manera preferente los días domingos. El trabajador que labore en el día de descanso sin que haya sustitución por otro día, tiene la potestad del pago por el día laborado con una sobretasa adicional al 100%. Este decreto también establece que el trabajador tiene el derecho de los descansos remunerados en el día establecido por la norma. y al pago de un día de empleo. (Decreto Legislativo N° 713. [Presidencia de la República], por el que se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991)

Los trabajadores tienen el derecho a ejercer 30 días como descansos vacacionales por cada doce meses de servicio completos para su empleador. El ejercicio de este derecho esta sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos como son: contar con el año completo de servicios y contar con el record de asistencia durante dicho año, el cual es un número de días efectivos de labores exigidos por ley para el otorgamiento del goce del descanso vacacional, para establecer el record de asistencias, se presentan los siguientes escenarios:

- Al tratarse de un trabajador que tenga jornadas ordinarias de 6 días a la semana, sus labores efectivas deben completar al menos 270 días por año.
- Al tratarse de un trabajador que tenga jornadas ordinarias de 5 días a la semana, sus labores efectivas deben completar al menos 210 días por año.
- En el caso en donde los planes de empleo sean desarrollados solamente en 3 o 4 días de la semana y exista algun paralización temporal que este debidamente autorizada por la Autoridad

de Empleo, el trabajador puede gozar de sus vacaciones, a condición de que la existencia de alguna falta injustificada no exceda de 10 días en dicho lapso de tiempo.

Es importante señalar que el cumplimiento de todos los requisitos es copulativo, es decir, para tener derecho a vacaciones se debe haber completado un año de servicios y dentro de este, también haber cumplido con el récord vacacional.

En aquellos casos en donde se hayan extinguido las relaciones laborales, los días de descanso brindados de manera adelantada a los trabajadores serán compensables con días de vacación trunca adquirida a la fecha de los ceses, esto de acuerdo al contenido del artículo 10 del D.L N° 713.

Para los records vacacionales, son considerados como un día efectivo de empleo los que se describen a continuación, según el artículo 12 del Decreto Legislativo N.º 713:

- Las jornadas ordinarias en un mínimo de 4 horas.
- Las jornadas cumplidas en días de descansos cualquiera que sea el número de horas laboradas.
- La hora en sobre tiempo en número de 4 a más.
- Las inasistencias por temas de enfermedades comunes, por un accidente de empleo o enfermedades profesionales, siempre que superen los 60 días todos los años.
- Los descansos previos y posteriores a los partos en el caso de trabajadoras en estado de gestación.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenios individuales o colectivos o por decisión de los empleadores.
- El período vacacional correspondiente al año anterior

- Y los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Los descansos vacacionales no son otorgados cuando los trabajadores están discapacitados por enfermedades o por accidentes. Esta norma no será de aplicación a los casos en los que las incapacidades resulten en el tiempo en que el trabajador gozaba de sus vacaciones. En cuanto al tema del momento de los descansos, la norma establece que esta será determinada de común acuerdo por las partes, tomando en consideración el requerimiento del funcionamiento de las empresas y del interés y necesidad de los trabajadores (Decreto Legislativo N° 713. [Presidencia de la República], por el que se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991).

2.4. Definiciones Conceptuales

Condiciones de empleo

Parafraseado a Alfaro (2018) se trata de cada condición que determina la norma, como un requisito para proteger a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades. Implica la defensa de la salud de los empleados evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Contrato de trabajo

Para la doctrina, se trata del acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador que conlleva las prestaciones personales de servicios gratificados de tipo subordinado, se supone la existencia de contratos de empleo con plazos de tipo indeterminados (Valverde, 1998).

Contrato indeterminado

El tiempo que duran los contratos de trabajo está sujeto a las necesidades de los empleadores de contar con la mano de obra que necesita para la realización de diferentes actividades económicas que desarrollan, siendo que estas actividades tienden a alargarse de manera

indefinida en el tiempo, las contrataciones de los trabajadores deben, en principio, tener una duración con plazos indefinidos.

Por lo que un contrato indeterminado, será aquel tipo de contrato en el que la relación laboral no tiene fecha de finalización y se mantiene en el tiempo. Estos criterios corresponden al principio de continuidad de las relaciones laborales, uno de tracto sucesivo, no se agotan con las ejecuciones de determinados actos, sino que tienden a alargarse en el tiempo (Ferro, 2019).

Contrato a tiempo parcial

Para Ferro (2019) los contratos cuyas actividades que deben ser ejecutadas en jornadas reducidas, esto es, en tiempos menores a los máximos legales o a las jornadas ordinarias vigentes en las empresas, sin perjuicio de que la norma laboral establece que las jornadas laborales deben tener como mínimo las cuatro horas diarias en promedio como requisito para gozar del beneficio social (pág. 31).

Contrato sujeto a modalidad

Referido a aquellos contratos originados por contratación atípica, la cual determina la celebración de este tipo de contratos, cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual descrita en la norma. En materia de forma, la ley establece como requisito, que debe celebrarse por escrito, y debido a que esta contratación opera a título de excepción, debe encontrarse la debida causa que le da origen dentro del contenido del contrato (Ferro, 2019, p. 23).

Derechos laborales

Para Velásquez (2019), se trata de las facultades otorgadas por la legislación laboral a los trabajadores, con el fin de brindar una garantía para el respeto de sus condiciones de empleo. Tales facultades deben ser cumplidas por los empleadores por ser una obligación impuesta por la ley.

Estabilidad laboral

Es el derecho que tienen los empleados de mantener vigentes sus vínculos laborales. Añade Concha, (2014) los contratos de trabajo suscritos entre trabajadores y empleadores, deben por su naturaleza, mantenerse en el tiempo. La extinción de las relaciones laborales debe darse únicamente por la existencia de una causa establecida en la norma.

Extinción del contrato de trabajo

Referenciando a Alfaro (2018), se trata de la culminación de las relaciones de trabajo que se da por un acto voluntario de los trabajadores o por la existencia de una causa prevista en los contratos de trabajo.

Jornada laboral

Considerando a Ávalos (2019), la jornada laboral es un derecho que tienen los empleados que limita el tiempo de empleo a desarrollar cuando se está frente a una relación laboral. La jornada laboral máxima determinada por la Constitución es de 8 horas diarias y 48 horas a la semana.

Prestación personal de servicios

Los contratos de trabajo implican la puesta en práctica de la fuerza de empleo de una persona para que los empleadores hagan uso de ella bajo su dirección. Los trabajadores prestan su servicio por cuenta ajena, ello es, sujeto a la dirección de sus empleadores. Dicho servicio deberá ser ejecutado de manera personal, ello es, sin que exista una delegación a terceras personas (Ferro, 2019).

Protección contra el despido arbitrario

Se refiere a la estabilidad laboral de salida, como forma de protección frente al despido arbitrario, logrado mediante la prohibición del despido, a menos que exista causa justa para ello, esto en concordancia al Protocolo de San Salvador, que determina que los Estados tienen la

obligación consistente en establecer medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo y protección a la estabilidad de los trabajadores (Franco, 2019).

Remuneraciones

Los trabajadores reciben retribuciones económicas por las prestaciones de su servicio. A estas contraprestaciones se le denominan remuneraciones, las cuales pueden ser otorgadas en dinero o en especie (Ferro, 2019).

Subordinación

Se trata de un elemento diferenciador entre los contratos de empleo y otras formas de contrataciones, de manera específica, a las locaciones de servicio regidas por el derecho civil. Añade Ferro (2019), que consiste en la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de ciertas facultades por parte del empleador, en otras palabras, un control detallado propio del empleador sobre la prestación de servicios del trabajador.

Vacaciones

Es el derecho que tiene todo trabajador de recibir 30 días calendario de descanso remunerado por cada año completo de servicios. El monto de la remuneración vacacional que deberá recibir el trabajador, será equivalente a la que el trabajador hubiera recibido de continuar trabajando normalmente (Velásquez, 2019).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y CATEGORÍAS DE ESTUDIO

3.1. Hipótesis de trabajo

3.1.1. *Hipótesis general*

1. Los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, son cumplidos de una manera deficiente al no respetarse los derechos laborales de forma íntegra y esto se explica porque no existe una correcta supervisión del cumplimiento de estos derechos por parte del personal a cargo de las propias entidades referidas.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

1. El derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, es cumplido de manera deficiente; pues a pesar de realizar labores permanentes en estas empresas, los trabajadores son contratados a modalidad.
2. El derecho a la jornada laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, es cumplido de manera deficiente; pues los trabajadores laboran más horas por día que aquellas que permite la ley.
3. El derecho a las vacaciones anuales de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad

del Cusco, 2020-2021, es cumplido de manera deficiente; pues los trabajadores no reciben sus vacaciones según dispone la norma.

3.2. Categorías y sub categorías

3.2.1. Categorías de estudio

Tabla 1 *Categoría de estudio*

Categorías	Subcategorías
Categoría N.º 1 Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none">- Estabilidad laboral- Jornada laboral- Vacaciones
Categoría N.º 2 Contratos de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Manera de cumplimiento de derechos laborales- Razones que explican la manera en que son cumplidos los derechos laborales.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio

Se determinaron como ámbitos de trabajo las entidades bancarias comerciales del sector privado que operan en la Ciudad del Cusco.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo de Investigación

Se desarrolló un estudio de tipo básico o fundamental, el mismo permitió realizar un análisis de los escenarios del conocimiento para verificar el ejercicio de los derechos laborales en la ejecución de los contratos de trabajo suscritos con las entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco. Es una investigación no experimental, porque no se manipularon variables.

Parafraseando a lo referido por Fernández, et al. (2015) las investigaciones básicas están centradas en desarrollar nuevos conocimientos, ello con la intención de tomar conocimiento a profundidad respecto de un tema.

4.2.2. Nivel de Investigación

De los niveles de investigación existentes, se desarrolló uno de nivel descriptivo – explicativo, ya que busca la puntualización de la característica de las poblaciones estudiadas, pero a la vez, la investigación está dirigida a responder las causas de dicha característica. Se describe la naturaleza misma de los segmentos demográficos sin inmiscuirse en las relaciones existentes entre las categorías de estudio y a la par de investigar por qué ocurre este fenómeno y en qué condiciones se manifiesta. (Hernández, et al, 2018)

En otras palabras, en el presente trabajo se busca describir la realidad, a la par de indagar y analizar las causas de la vulneración, identificando patrones de precarización laboral y sus posibles causas.

4.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis son los propios trabajadores de las entidades bancarias del sector privado, recopilando información sobre sus experiencias, percepciones y opiniones relacionadas con los derechos laborales en su área de trabajo.

4.4. Población y muestra de la Investigación

4.3.1. Población

“Las poblaciones o universos son la agrupación de casos que guardan relación por las determinadas características que poseen” (Hernández, et al, 2018,p.67). La población con la que se trabajó en este estudio está conformada por los trabajadores de las entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco junto con especialistas en derecho laboral y su cumplimiento de la labor de los trabajadores en entidades bancarias comerciales del sector privado.

4.3.2. Muestra

Considerando el enfoque mixto de la presente investigación, la elección de la primera muestra, estuvo caracterizada por la indagación a profundidad integrada por los trabajadores de las cuatro entidades bancarias comerciales del sector privado más importantes de la Ciudad del Cusco: Interbank, Banco de Crédito del Perú, Scotiabank y BBVA Continental con un total de 39 trabajadores, que fueron seleccionados a criterio de los investigadores, compartiendo la característica de haber laborado el año 2021 o preferiblemente antes junto con tener una labor considerada como permanente dentro de las entidades bancarias (supervisor de plataforma,

representante financiero, auxiliar de agencia o analista de créditos, etc.). Basándonos en la Obra de Sampierre (Hernández Sampierri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2018), este caso es un tipo de muestra no probabilística, en donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características o propósitos de la investigación, en este caso, conocer de primera mano, la experiencia de trabajadores en labores permanentes dentro las entidades bancarias comerciales que hayan tenido un tiempo superior al periodo de prueba mínimo establecido por la ley, por lo que el procedimiento de elección no fue mecánico ni se basó en fórmulas de probabilidad

Para la segunda muestra, respecto de las entrevistas a especialistas, se eligieron a 5 especialistas tanto en conocimiento y experiencia sobre estos derechos laborales, nuevamente una muestra no probabilística.

Tabla 2 *Muestra*

TRABAJADORES			
N.º	Código	Participantes	Experiencia Profesional
1	RFI1	Representante financiero- Entidad 1	9 meses
2	RFI2	Representante financiero- Entidad 1	10 meses
3	RFI3	Representante financiero – Entidad 1	11 meses
4	RFI4	Representante financiero – Entidad 1	7 meses
5	RFB	Representante financiero – Entidad 1	6 años
6	RFI5	Representante financiero – Entidad 1	2 años
7	PAS1	Supervisor de Plataforma- Entidad 2	15 años
8	PAS2	Auxiliar de agencia- Entidad 2	1 año y 6 meses
9	PAS3	Auxiliar de agencia- Entidad 2	2 años y 5 meses
10	PAS4	Promotor de Servicios- Entidad 2	1 año y 10 meses
11	PAS5	Promotor de Servicios- Entidad 2	2 años
12	PAS6	Auxiliar de agencia- Entidad 2	10 meses
13	PAS7	Auxiliar de agencia- Entidad 2	2 años y 5 meses
14	PAS8	Asesor de ventas y servicios- Entidad 2	9 años
15	PAS9	Asesor de ventas y servicios- Entidad 2	4 años
16	PAS10	Asesor de ventas y servicios- Entidad 2	8 meses
17	PAS11	Promotor de Servicios- Entidad 2	1 año y 7 meses
18	PAS12	Promotor de Servicios Entidad 2	2 años y 3 meses
19	PSS1	Promotor de Servicios- Entidad 3	8 meses

20	PAS13	Promotor de Servicios- Entidad 2	Dos años y medio
21	RFI6	Representante financiero – Entidad 1	1 año y 2 meses
22	RFI7	Representante financiero – Entidad 1	5 años
23	RFI8	Representante financiero – Entidad 1	10 meses y 2 semanas
24	ALI	Analista de logística y Recurso Humanos- Entidad 1	Más de 6 meses (recontratado)
25	PAS14	Analista - Entidad 2	2 años
26	PAS15	Analista - Entidad 2	6 meses
27	ABVA	Analista comercial – Entidad 4	3 años
28	PAS16	Auxiliar de agencia- Entidad 2	1 año y seis meses
29	PSS2	Promotor de servicios- Entidad 3	10 meses
30	PSI	Promotor de servicios- Entidad 1	9 meses
31	EBI	Ejecutiva de Banca Personal- Entidad 1	10 años
32	RFI9	Representante Financiero de Entidad 1	3 meses y semanas
33	RFI10	Representante Financiero de Entidad 1	8 meses
34	RFI11	Representante Financiero de Entidad 1	4 meses
35	PSS3	Promotor de servicios- Entidad 3	9 meses
36	PSS4	Promotor de servicios- Entidad 3	10 meses
37	PAS17	Promotor de servicios- Entidad 2	2 años y 2 meses
38	RFI12	Representante Financiero de Entidad 1	9 meses
39	RFI13	Representante Financiero de Entidad 1	Más de un año

ESPECIALISTAS			
N.º	Código	Participantes	Experiencia Profesional
1	ABOGADO ESPECIALISTA 01	Marcos Torres Valcárcel	Abogado laboralista con más de 25 años de experiencia
2	INSPECTOR DE SUNAFIL 01	Mg. Eulogio Ortiz de Orue Lucana	Inspector de la SUNAFIL
3	CARGO DE DIRECCIÓN 01	Ing. Antony R.	Jefe de Procesos y Análisis Comercial en entidad privada comercial, por más de 7 años
4	INSPECTOR DE SUNAFIL 02	Lic. Carlos Ojeda Soncco	Inspector de la SUNAFIL
5	CARGO DE DIRECCIÓN 02	Lic. Hernán Velasco	Ex subgerente de entidad privada comercial parte del universo de muestra

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

Hernández, et al. (2018) refiere que “los investigadores hacen uso de técnicas para recolectar cierta información, como las observaciones no estructuradas, las entrevistas, el análisis de documentos, entre otras” (p.9). Las técnicas de recopilación de información que se hicieron uso en el presente estudio fueron las siguientes:

-El Análisis documental. Se trata de las operaciones intelectuales llevadas a cabo con el fin de realizar una representación de los diferentes documentos respecto de sus contenidos que facilitará la orientación informativa y las transformaciones de los documentos originales a otros secundarios. Se realizó el análisis documental del aspecto doctrinario, legislativo y jurisprudencial de las categorías de estudio.

-La entrevista semiestructurada. Se trata de una técnica flexible consistente en el intercambio de datos entre dos personas que permite la construcción conjunta de un significado de la tesis a investigar (Hernández, et al, 2018). Esta técnica se aplicó a las personas que conforman las muestras, para que respondan preguntas sobre el ejercicio de sus derechos laborales en contratos suscritos con las entidades bancarias comerciales del sector privado de la Ciudad del Cusco o compartan su conocimiento y experiencia respecto al cumplimiento de estos derechos, para la segunda muestra.

Según Hernández Sampieri, la guía de los temas puede ser estructurada, semiestructurada o abierta. En la estructurada los temas son específicos, en la semiestructurada se presentan temas que deben tratarse, aunque hay libertad para incorporar nuevos que puedan surgir, e incluso alterar parte del orden en que se tratan; y en la abierta se plantean puntos generales para cubrirse con libertad durante la sesión (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2018).

4.4.2. Instrumentos

Se hizo uso de las Guías de análisis documental para la recolección de información a través del estudio del material doctrinario, la legislación y jurisprudencia.

El cuestionario fue el instrumento que se utilizó para el caso de la entrevista semiestructurada, el mismo que permitió conseguir la mayor cantidad de datos de las personas que fueron entrevistadas, permitiendo lograr los objetivos planteados, debido a que el presente trabajo se centra en la perspectiva de los trabajadores a través de las entrevistas semiestructuradas permitiendo profundizar y comprender su experiencia y percepción de los derechos laborales. Para complementar a dicha información, se realizaron entrevistas más detalladas a 5 especialistas en el cumplimiento de estos derechos.

4.5. Procedimiento de Análisis de Datos

Una vez aplicadas las fichas de análisis documental y realizadas las entrevistas, se procederá a la limpieza de datos con el objetivo de seleccionar la información relevante para su procesamiento. Finalizada esta etapa, se dará inicio al procesamiento de datos conforme a la metodología establecida.

a. Seriación: Las fichas de análisis documental y los cuestionarios de preguntas aplicados serán seriadas numéricamente en forma correlativa.

b. Codificación: Se consignará un código a cada ficha de acuerdo a sus contenidos y elementos analizados. En la mayoría de los estudios cualitativos se codifican los datos para tener una descripción más completa de éstos, eliminando la información irrelevante y realizando análisis cuantitativos elementales, para tratar de entender mejor el material analizado. (Hernández Sampierri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2018). En el presente trabajo, el código no

mantiene relación con las siglas o el nombre de la entidad privada parte del estudio, para mantener en reserva la identidad de los participantes.

c. Tabulación: Se elaborará la matriz de tabulación y se registrará en ella la información codificada y a partir de ella se procederá al análisis de la información.

d. Análisis: Este momento consistirá en seleccionar los datos más importantes y buscar una breve explicación a los resultados de acuerdo a los objetivos planteados para la investigación, encontrar similitudes diferencias entre los datos, significados, patrones o relaciones. Para agrupar los datos, se separarán en “coincidencias con la hipótesis” al detectarse patrones entre los resultados que emergen de las entrevistas, existiendo una concordancia en las experiencias o percepciones de los participantes con las hipótesis planteadas; en cambio, se posicionará en “discrepancias” a los resultados que muestren diferencias o variaciones en los temas o patrones identificados en las entrevistas mostrando divergencia con la hipótesis. A partir de ello se establecen conclusiones y luego se formularán las sugerencias.

4.6. Enfoque

El enfoque del presente trabajo es MIXTO, pues el instrumento consistente en entrevistas semiestructuradas, está orientado a analizar opiniones y experiencias, centrándose en la interpretación y comprensión de la realidad laboral, considerándose como un instrumento cualitativo, pero a la vez, contiene preguntas semi- estructuradas y resultados medibles que generan datos estadísticos, propio de métodos cuantitativos.

Del mismo modo, Sampieri (Hernández et al. 2018) en el libro Metodología de Investigación, referencia que los métodos mixtos logran obtener una mayor variedad de perspectivas del fenómeno: en el presente caso, era necesario medir la frecuencia, (perspectiva cuantitativa), así como la complejidad (perspectiva cualitativa), del fenómeno de cumplimiento de

derechos laborales, ambas requeridas para alcanzar los objetivos del estudio. De ese modo, los métodos mixtos permiten integrar conceptual y analíticamente la investigación cualitativa y, con métodos de investigación cuantitativos tradicionales.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis e interpretación de datos obtenidos de las entrevistas a trabajadores

Para el objetivo específico número 1 (uno) en cuanto a determinar si se cumple el derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, se describen las entrevistas realizadas a 39 trabajadores de Interbank, BCP, Scotiabank y BBVA Continental para cuyo efecto se formularon 3 preguntas que se describen a continuación:

1. ¿Cuánto tiempo Ud. viene laborando en la entidad bancaria que presta servicios actualmente? ¿Cada cuánto tiempo le renuevan su contrato?

Tabla 3 *Pregunta N.º 1 respuestas*

Entrevistados	Respuestas a la pregunta N.º 1
RFI1	Nueve meses, nos renuevan cada año.
RFI2	Diez meses, se renueva por año.
RFI3	Once meses, cada año.
RFI4	Siete meses, anualmente (un año)
RFB	Seis años, indefinido
RFI5	Dos años, tengo contrato indefinido
PAS1	15 años, contrato indeterminado
PAS2	Un año y seis meses. Cuento con contrato indefinido.
PAS3	Dos años y 5 meses, actualmente estoy con contrato indeterminado.
PAS4	Un año y diez meses, mi contrato es indeterminado.
PAS5	Casi 2 años
PAS6	10 meses, con contrato indeterminado
PAS7	2 años y 5 meses contrato indefinido
PAS8	9 años – indefinido – indeterminado

PAS9	4 años, indefinido
PAS10	Ocho meses – anual
PAS11	Ya 1 año y 7 meses. Se renueva cada año
PAS12	2 años y 3 meses
PSS1	8 meses – renuevo cada año
PAS13	Dos años y medio, me renuevo cada 6 meses, mi contrato es determinado.
RIF6	Un año con dos meses, cada año
RIF7	Cinco años, me renovaron de forma indeterminada al cumplir dos años en el puesto.
RIF8	Voy trabajando 10 meses y 2 semanas, renuevo al cumplir 1 año
ALI	Más de 6 meses pero retomé hace 2 meses. El contrato se renueva cada 6 meses
PAS14	2 años. No tengo contrato porque mi anterior contrato expiró hace más de 1 año
PAS15	6 meses, me renuevan cada 3 meses.
ABVA	Llevo trabajando 3 años. Solo el primer año renovaron mi contrato cada 6 meses, luego fue de forma indeterminada.
PAS16	Vengo trabajando un año y seis meses. Cuento con contrato indefinido.
PSS2	10 meses y el contrato se renueva cada año.
PSI	Estoy 9 meses y nos renueven anual
EBI	Hace 10 años.
RIF9	3 meses y algunas semanas, y 6 meses
RIF10	8 meses
RIF11	4 meses, en mi caso la renuevan cada 6 meses.
PSS3	9 meses, cada año
PSS4	10 meses, cada año
PAS17	2 años y 2 meses, la renovación se da cada 6 meses y en caso de mi contrato es indeterminado
RIF12	9 meses, no tengo contrato, porque el primero que tenía no me renovaron.
RIF13	Poco más de un año, cada seis meses

Tabla 4 Pregunta N.º 1: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
De los 39 trabajadores se tiene lo siguiente: La totalidad de los entrevistados señala como periodos de 4,6,7,8,9,10,11 meses hasta 4,6,10,15 años. Con contratos que son renovados cada 3 a 6 meses y 1 año. - De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Catorce señalan que sus contratos están sujetos a renovación de plazo. Uno de ellos se encuentra en el período de prueba por ende no adquiriría todavía la estabilidad laboral.	- De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Tres señalan que sus contratos son indeterminados. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Diez de los trabajadores señalan que tienen contratos indeterminados, tres dentro de este grupo vienen laborando 4, 9 y 15 años - Aquel entrevistado del BBVA Continental consiguió contrato indeterminado posterior a un año de trabajo determinado con renovación cada 6 meses.	- De los 17 empleados en la entidad 1 se puede concluir que la mayoría que representan catorce trabajadores no gozan de estabilidad laboral, ello debido a que al superar los 3 meses de prueba establecido por la LPCL y al tratarse su labor de una actividad permanente de las empresas como es el de “representante financiero” deberían contar con contratos indefinidos por la labor permanente que desarrollan, y no presumiblemente ser contratados por labores temporales. - De los 17 trabajadores de la entidad 2, siete de ellos no gozan de estabilidad laboral debido a que

Uno de ellos, labora cuatro meses, se entiende que adquiere el derecho de estabilidad laboral, que supera el periodo de prueba y señala que se le renovó su contrato por 6 meses

Uno de ellos señala que labora 9 meses, pero no le renuevan su contrato.

Once de los trabajadores laboran entre 7,8,9,10 y 11 meses.

Seis de los trabajadores laboran 1 año y 6 meses, 2 y 5, 6 y 10 años.

Siete de los trabajadores señalan que sus contratos se les renueva cada año.

- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2:

Siete de los trabajadores señalan que tienen contratos sujetos a renovación.

Catorce de los trabajadores vienen laborando entre 1, 2 y hasta 3 años.

Tres de los trabajadores tiene el mínimo de tiempo laborando que es de 6, 8 y 10 meses con contratos que los renuevan cada 3, 6 meses y de manera anual respectivamente.

- De los cuatro entrevistados de la entidad 3 se tiene que los 4 laboran 8, 9 meses y dos de los trabajadores 10 meses con contratos que se vienen renovando cada año.

- Uno de los entrevistados de la entidad 4 viene laborando 3 años con contratos renovables cada seis meses durante en el primer año.

cuentan con contratos que son renovados cada 3,6 meses y un año, habiendo pasado ya el periodo de prueba, siendo que las labores que desempeñan son actividades permanentes que se vincula con las actividades principales de la entidad con cargos de Auxiliar de agencias, Analistas y Asesores de ventas y servicios.

- Los cuatro entrevistados de la entidad 4 vienen laborando como mínimo 8 meses en el cargo de promotores de servicio como una actividad principal de la entidad con contratos de tiempo determinado que no gozan de estabilidad laboral por la forma de contratación.

- Del entrevistado de la entidad 4, viene laborando 3 años con contratos renovables cada seis meses en el primer año para pasar a tener un contrato indeterminado.

En los casos descritos anteriormente respecto del periodo que laboran los trabajadores y por los cargos que desempeñan en las entidades bancarias, al tratarse sus labores de actividades permanentes, la contratación a tiempo determinado vulnera el derecho a la estabilidad laboral por la renovación de sus contratos, no existiendo causa objetiva de su contratación.

Existe el incumplimiento del derecho a la estabilidad laboral; ya que, la mayoría de los trabajadores, que serían 26, respecto a la primera pregunta señalan que en su respectiva entidad el contrato está sujeto a renovación, a pesar de tratarse de labores desarrolladas en actividades permanentes de la entidad. Cabe señalar, que en ciertos casos en que los trabajadores contestaron que tienen contrato indefinido, también señalaron que anteriormente su contrato era de renovación,

e incluso señalaron el periodo por el cual renovaban, siendo estos los participantes con códigos PAS17, RIF7 y ABVA, señalando que les renovaban cada 6 meses antes de cumplir un cierto tiempo y brindarles contrato indeterminado. Resaltar que el participante RIF10, si bien no señala plazo de renovación, en la siguiente pregunta indica que su contrato es por plazo determinado. El problema recae en que las labores de representante financiero y analistas de crédito se tratan de laborales permanentes de la empresa debido a la relevancia de las actividades que desempeñan, y que son propias de dicha actividad empresarial; situación que respaldaría las contrataciones a plazo indeterminado de los trabajadores entrevistados y no la celebración de contratos por periodos cortos, fragmentándolos mediante la renovación cada 3 a 6 meses, que la mayoría de los trabajadores entrevistados tienen; tampoco corresponde que los trabajadores alcancen el derecho a la estabilidad laboral y puedan conservar el empleo con un contrato indeterminado únicamente después de un determinado tiempo de trabajar a plazo determinado. Un dato importante resultado de esta pregunta radica en que 21 trabajadores reportan haber laborado 1 año o más en la entidad, mientras que 18 aún no llegan a cumplir dicho periodo.

La doctrina es bastante clara cuando se refiere al derecho de la estabilidad laboral. Conforme a lo referido por Concha (2014), este derecho tiene como finalidad que un puesto de empleo se desarrolle de manera indefinida, a condición de que, el tiempo que dure la contratación de los trabajadores no incurran en algún tipo de falta regulada por la norma.

Por su parte Carillo (2001), señala que el derecho de estabilidad en el empleo se entiende desde dos perspectivas. Por un lado, el derecho de acceder al trabajo y por el otro, a la conservación de este. Se señala que en la conservación del empleo es que el derecho a la estabilidad laboral tiene su sustento; ya que, los trabajadores no pueden ser despedidos sin la existencia de causas justas que se encuentren reguladas por la norma.

Por su parte, la legislación Nacional establece un reconocimiento a nivel Constitucional. La Carta Magna hace un traslado a las leyes en cuanto a determinar la apropiada protección contra los despidos arbitrarios. El artículo 48 regula el derecho a la estabilidad laboral, señalando que los trabajadores únicamente pueden ser objeto de despido por la existencia de causas justas reguladas en las leyes y deberá estar comprobada. De la misma forma, el artículo 27 establece de manera expresa que las leyes brindan a los trabajadores su protección contra los despidos arbitrarios.

En este panorama, donde a nivel Constitucional y doctrinario se reconoce la protección del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, la contratación de los trabajadores a tiempo determinado en actividades permanentes de la empresa y fragmentándolos por ciertos periodos vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores impidiendo la continuidad en el empleo.

2. ¿Qué tipo de contrato suscribió Ud. con la entidad bancaria que presta servicios (determinado o indeterminado)? ¿Cuál fue la causa objetiva de su contratación?

Tabla 5 Pregunta N.º2 respuestas

Entrevistados	Respuesta a la pregunta n.º2
RFI1	Determinado
RFI2	Determinado
RFI3	Determinado
RFI4	Contrato determinado por incremento de mercado
RFB	Indeterminado
RFI5	Indeterminado, por necesidad del contrato
PAS 1	Al inicio fue determinado, ahora es indeterminado. Desempeño laboral
PAS 2	Indeterminado
PAS 3	Contrato determinado pasando 6 meses pase a contrato indeterminado, mi buen desempeño en la entidad.
PAS 4	Indeterminado, por mi conocimiento
PAS 5	En mi caso indeterminado, por experiencia laboral
PAS 6	Contrato indeterminado. Desempeño laboral
PAS 7	Indeterminado
PAS 8	Indeterminado – puesto
PAS 9	Es indeterminado, por el puesto de trabajo
PAS 10	Determinado
PAS 11	Determinado por 1 año
PAS 12	Indefinido

PSS1	Determinado por mi CV
PAS 13	Contrato determinado, por mi buen desempeño laboral
RFI6	Determinado, mi desempeño laboral
RFI7	Primero fue determinado y después indeterminado
RFI8	Determinado, las capacidades y habilidades que puedo brindar a la institución.
ALI	Determinada por 6 meses, luego de ello el contrato es indeterminado
PAS14	Determinado
PAS15	Contrato determinado, por locación de servicio de analista
ABVA	Indeterminado
PAS16	Indeterminado
PSS2	Determinado, mi desempeño en la labor.
PSI	Contrato de trabajo por un año
EBI	Indeterminado
RFI9	Determinado, periodo de prueba
RFI10	Determinado, periodo de prueba
RFI11	Determinado como periodo de prueba, mi línea de carrera.
PSS3	Determinado
PSS4	Determinado, mi desempeño en la labor
PAS17	Contrato indeterminado, por mi buen desempeño laboral
RFI12	Determinado, estoy en periodo de prueba.
RFI13	Determinado, por el plazo de seis meses. No he vuelto a firmar contrato a pesar de haberse cumplido el plazo.

Tabla 6 *Pregunta N.º 2: análisis*

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
De los 39 trabajadores se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Trece de los trabajadores señalan que sus contratos son determinados sin embargo, sólo dos señalan causas objetivas como por incremento de mercado o por necesidad del contrato, el resto señalan razones subjetivas tales como las capacidades y habilidades que pueden brindar a la institución, por su CV y entre estos, cuatro señalan que están en periodo de prueba. Uno de ellos trabaja sin contrato. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Seis trabajadores tienen contratos determinados entre los cuales consideran que la causa objetiva es	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Cuatro señalan que sus contratos son indeterminados. De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Once señalan que tienen contratos indeterminados, de estos, dos señalan que al inicio fue contrato determinado. - Uno de los entrevistados de la entidad 4 viene laborando 3 años con contrato indeterminado, aunque señaló que antes su contrato era renovado cada año.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Trece de los trabajadores señalan que sus contratos son determinados sin embargo sólo 6 señalan causas distintas a su subjetividad del desempeño, de ellos, dos señalan el incremento de actividad y la necesidad de mercado, los demás consideran que se debe a la capacidad y habilidades que brinda a la institución y tres señalan que están en período de prueba. Uno de ellos trabajo sin contrato, vulnerando su derecho de estabilidad laboral. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Seis tienen contratos determinados de los cuales sólo uno de ellos señala alguna causa objetiva que sea

su buen desempeño, uno de ellos por su experiencia y otro por su experiencia laboral

- De los cuatro entrevistados de la entidad 3, se tiene que los 4 trabajadores tienen contratos determinados. Dos de ellos señalan como casusa de su contratación, su desempeño en la labor y uno por su CV.

reconocida por la norma; ya que hacen referencia a su buen desempeño.

De los cuatro entrevistados de entidad 3:

Los 4 trabajadores tienen contratos determinados y con relación a la causa objetiva no señalan alguna causa establecida por la norma. Afirman que la causa objetiva es el desempeño en la labor y uno por su CV.

Los contratos a tiempo determinado o contratos modales se caracterizan por la existencia de causas objetivas para su celebración. La LPCL establece la causa objetiva para cada contrato sujeto a modalidad. De los 39 trabajadores entrevistados, 23 señalan que tienen contratos determinados, pero solo podemos señalar que 6 de ellos conocen la causa objetiva que justifica su contratación, señalando que se trata del incremento de actividad y la necesidad de mercado, o incluso que están dentro del periodo de prueba; mientras que los demás no parecen conocer la causa objetiva y señalan otras causas como su desempeño laboral al contestar, lo cual hace teorizar que al momento de firmar su contrato laboral no estaban correctamente informados sobre las condiciones de la labor que iban a realizar, ni tampoco sobre lo que significa “causa objetiva”. Cabe resaltar que nuevamente, entre las respuestas se registra que algunos de los trabajadores (RFI7, ABVA y PAS17) iniciaron con un contrato determinado que con el tiempo pasó a ser indeterminado, lo cual explica la diferencia entre el número de trabajadores que señalaron tener contrato determinado (23) y aquellos que refirieron plazo de renovación en sus contratos (26). Se debe añadir, que entre los 9 que consideramos que tienen noción sobre el significado de “causa objetiva de contratación”, 3 tienen contratación indeterminada, pero señalan que fueron sus puestos los que justificaron dicha contratación; y 4 los consideramos dentro de ese grupo al señalar que no tienen contratación indeterminada por estar aún en periodo de prueba, lo cual es intrigante

pues los 4 trabajadores reportaron en la pregunta anterior, haber trabajado más de 3 meses seguidos, y dos de ellos habiendo trabajado más de 6 meses.

La importancia de señalar la causa objetiva fue desarrollada en la jurisprudencia nacional, la Casación Laboral N.º 24819-2017, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la CS, al señalar que las contrataciones sujetas a modalidad, deberán establecer las causas objetivas de forma precisa, siendo que una causa objetiva genérica es considerada como una labor que desarrollan los trabajadores para cubrir una actividad de tipo permanente en una empresa. Por tanto, no cualquier actividad amerita las contrataciones temporales de un trabajador.

3. ¿Su modalidad contractual en la entidad bancaria le permite a Ud. hacer una línea de carrera? ¿Por qué?

Tabla 7 *Pregunta N.º 3 respuestas*

Entrevistados	Respuesta a la interrogante n.º 3
RFI1	Apoya en mi información profesional, pero no hay una línea de carrera concreta.
RFI2	Sí, gano experiencia para reforzar mi C. V.
RFI3	No me permite hasta cumplir un año y medio.
RFI4	Sí, ya que las oportunidades son comunicadas por correo y verbalmente, adicional a ello el ambiente laboral a ello es oportuno.
RFIB	Sí, hay bastante puestos en donde puedo desarrollar mis conocimientos.
RFI 5	Sí, pertenecemos a un grupo económico grande.
PAS 1	Sí, porque me permite postular a otros cargos de mayor jerarquía y responsabilidad.
PAS 2	Sí, porque desarrollas tus capacidades.
PAS 3	Actualmente, me desempeño en puesto promotor de servicios. Si me permite porque es acorde a la carrera que estudié y me permite crecer profesionalmente.
PAS 4	Apoyo a mi experiencia profesional, pero no hay un nuevo inicio propiamente dicho.
PAS 5	Sí, porque mejora las cláusulas del contrato.
PAS 6	Sí, porque se da un desarrollo de capacidades y competencias con respecto al desempeño.
PAS 7	Sí, porque tiene muchas opciones para poder desarrollarse profesionalmente.
PAS 8	Sí, porque existen oportunidades de crecimiento y promueven el crecimiento profesional de acuerdo con el desempeño.
PAS 9	Sí, pro que promueven el desarrollo profesional según el desempeño personal.
PAS 10	Sí, permite hacer línea de carrera.
PAS 11	Sí, se puede obtener un mejor contrato.
PAS 12	Sí

PSS 1	Sí, porque en el tiempo puedo mejorar mi línea de carrera.
PAS 13	Sí, porque tengo buen desempeño laboral
RFI6	Sí, permite ascensos.
RFI7	Sí, aunque no he podido esconder en el tiempo que llevo.
RFI8	No
ALI	Sí, porque profesionalmente me permite integrar mis actitudes de diseño arquitectónico y de remodelación del as identidades bancarias.
PAS14	No, porque no me han renovado el contrato.
PAS15	No, porque mi contrato es a tiempo determinado.
ABVA	No, porque sigo en el mismo cargo desde que ingrese a pesar de haber mejorado y demostrado mis aptitudes profesionales.
PAS16	Sí, porque desarrollo mis capacidades en la empresa lo que me permite escalar.
PSS2	Sí, hay posibilidad de obtener mejores condiciones en el contrato y ascender.
PSI	Sí porque podemos postular para mejorar puestos de acuerdo a nuestro rendimiento.
EBI	Sí por la antigüedad
RFI9	Sí, el tipo de contrato
RFI10	Sí, el tipo de contrato
RFI11	No, porque no salgo del periodo de prueba.
PSS3	No, por el tipo de contrato que tengo.
PSS4	Sí, hay posibilidad de obtener mejores condiciones en el contrato y ascender.
PAS17	Sí, por el desempeño laboral que estoy logrando.
RFI12	No, por el tipo de contrato que tengo.
RFI13	No, porque no se me ha renovado el contrato

Tabla 8 *Pregunta N.º 3: análisis*

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
De los 39 trabajadores se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Seis de ellos consideran que no le permite hacer línea de carrera, entre ellos uno afirma que no se le permite hasta cumplir un año y medio. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: . Tres de ellos consideran que no le permite hacer línea de carrera debido a que no se les renovó sus contratos. - De los cuatro entrevistados de la entidad 3, solo uno de ellos señala que no le permite por el tipo de contrato que tiene. - Uno de los entrevistados de la entidad 4, señala que su modalidad contractual no le permite hacer línea de carrera porque sigue en el mismo	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: - De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Once señalan que su modalidad contractual le permite hacer línea de carrera. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Catorce de los trabajadores señalan que su modalidad contractual le permite hacer línea de carrera. - De los cuatro entrevistados de la entidad 3 se tiene que 3 trabajadores señalan que su modalidad contractual le permite hacer línea de carrera.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Once señalan que su modalidad contractual le permite hacer línea de carrera, lo que implica que consideran la continuidad en el desarrollo de sus actividades. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2, catorce de los trabajadores señalan que su modalidad contractual le permite hacer línea de carrera. Dos de ellos consideran que no le permite hacer línea de carrera debido a que no se les renovó sus contratos. - De los cuatro entrevistados de la entidad 3 se tiene que 3 trabajadores señalan que su modalidad contractual le permite hacer línea de carrera, solo uno de ellos señala que

cargo desde que ingreso a pesar de haber mejorado y demostrado sus aptitudes profesionales.

no le permite por el tipo de contrato que tiene.

- Uno de los entrevistados de la entidad 4 señala que su modalidad contractual no le permite hacer línea de carrera lo que evidencia la ausencia de continuidad en el desarrollo de sus actividades.

Del análisis de las tres preguntas formuladas para el objetivo específico número 1 (uno) se concluye que de los 39 trabajadores laborando en las entidades bancarias, para 26 trabajadores se firmaron contratos sujetos a renovación. Se tiene que de los 39 empleados laborando en las entidades bancarias, solo trece trabajadores no señalan un plazo, y como veremos con la segunda pregunta, 23 trabajadores cuentan con contratos de duración determinada que son renovados cada 3 u otros periodos de determinados meses y otros de manera anual; y 3 de ellos reportaron haber iniciado con contratos determinados.

En relación al tiempo que vienen laborando (Primera pregunta), de 39 trabajadores. Los 17 trabajadores de la entidad 1, vienen laborando más de 3 meses y hasta 10 años. Señalan que la renovación de su contrato se da cada seis meses y de manera anual; sólo cuatro trabajadores tienen contratos indeterminados. En el caso de los 17 trabajadores de la entidad 2, tienen un tiempo laboral que oscila desde los seis meses hasta los 15 años, de los cuales once de ellos tienen contratos indeterminados. En el caso de los cuatro entrevistados de la entidad 3, estos laboran entre 8 meses hasta 10 meses con contratos que vienen renovando cada año. En el caso de uno los entrevistados de la entidad 4, viene laborando 3 años con contratos renovables cada seis meses en el primer año para pasar a ser indeterminado. En los casos descritos anteriormente respecto del periodo que laboran los trabajadores y por los cargos que desempeñan en las entidades bancarias, al tratarse sus labores de actividades permanentes, la contratación a tiempo determinado vulnera

el derecho a la estabilidad laboral por la renovación de sus contratos, no existiendo causa objetiva de su contratación.

En relación a los tipos de contratos suscritos por los trabajadores (segunda pregunta), de los 39 trabajadores entrevistados, 23 trabajadores tienen contratos determinados, quienes en su gran mayoría desconocen las causas objetivas de su contrato, siendo que solamente dos trabajadores señalan el incremento de actividad y la necesidad de mercado como causas objetivas, cuatro de ellos señalan que están en periodo de prueba, tres señalan que su posición es lo que determina la temporalidad de su contrato; mientras el resto de los entrevistados hacen referencia al buen desempeño laboral. En este punto, cabe resaltar, que a pesar de la orientación que se les dio a los trabajadores encuestados en el momento de aplicar el instrumento, respecto del significado de la causa objetiva de contratación, sólo dos respondieron señalando una modalidad de contratación como causa objetiva, esto demuestra, que los trabajadores no tienen conocimientos suficientes sobre el tema de modalidad de contratos, lo que a la vez significa que no tienen conocimiento pleno sobre sus derechos laborales.

De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Treces de los trabajadores señalan que sus contratos son determinados; sin embargo, solo dos de ellos señalan como causa objetiva el incremento de actividad y la necesidad de mercado, cuatro refieren que aún se encuentran n tiempo de prueba, el resto hace referencia a motivos que no considerados como causas objetivas en la LPCL y uno de ellos trabaja sin contrato. En el caso de los diecisiete trabajadores de la entidad 2, ninguno de los que tienen contratos determinados de ellos señalan alguna causa objetiva que sea reconocida por la norma, máximo señalan que por el cargo o naturaleza de su labor, su contrato es determinado; y el resto, hacen referencia a su buen desempeño. Para el caso de los cuatro trabajadores de la entidad 3, la totalidad de empleados tienen contratos determinados señalado

como causa objetiva el desempeño en la labor y uno por su CV (causas no establecidas por la norma).

De 30 trabajadores se establece que no tienen noción respecto al significado de una causa objetiva de contratación, ya que la mayoría señala como causa, el desempeño de su labor y por su hoja de vida, siendo una minoría únicamente que tienen una noción sobre el significado de causas objetivas de contratación.

En relación a la modalidad contractual y la posibilidad de hacer línea de carrera en la entidad (tercera pregunta), resulta contradictorio, sin embargo, que casi la totalidad de trabajadores con contratos determinados consideren que la entidad permite hacer una línea en carrera laboral dentro de la misma entidad. De los 39 trabajadores entrevistados, se tiene que 11 trabajadores consideran que la entidad no permite la línea en carrera; 28 trabajadores consideran que pueden hacer línea de carrera en la entidad, lo que les permite tener permanencia y continuidad en el desarrollo de trabajo, siendo contradictorio al considerarse los resultados anteriores. De los diecisiete entrevistados de la entidad 1, seis de ellos consideran que la modalidad contractual no les permite hacer línea de carrera, uno afirma que no se le permite hasta cumplir un año y medio. De los diecisiete trabajadores de la entidad 2, tres de ellos consideran que no le permite hacer línea de carrera debido a que no se les renovó sus contratos. De los cuatro entrevistados de la entidad 3, solo uno de ellos señala que no le permite por el tipo de contrato que tiene. Uno de los entrevistados de la entidad 4 señala que su modalidad contractual no le permite hacer línea de carrera lo que evidencia la ausencia de continuidad en el desarrollo de sus actividades.

Para el objetivo específico número 2 (dos) en cuanto a determinar si se cumple el derecho a la jornada laboral de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, se describen las entrevistas

realizadas a 39 trabajadores de Interbank, BCP, Scotiabank y BBVA Continental para cuyo efecto se formularon 3 preguntas que se describen a continuación:

4. ¿Cuántas horas diarias trabaja Ud. aproximadamente en la entidad bancaria que presta servicios? ¿Cómo está distribuido ese horario?

Tabla 9 *Pregunta N.º 4 respuestas*

Entrevistados	Respuesta a la interrogante n.º4
RFI1	Aproximadamente diez horas. Una hora y media de almuerzo
RFI2	Un poco más de ocho horas, desde la mañana hasta la noche
RFI3	Aproximadamente nueve horas y media, entramos 8:30am, almuerzo hora y media. Salimos, aproximadamente, a las 7 o 7:30pm.
RFI4	8.5, de 8:30am a 18:30 pm de las cuales tengo 01:30h para almorzar.
RFB	48 semanales
RFI5	Nueve horas, en dos mitades
PAS1	10 horas diarias, horas de ingreso 8:30, hora de reingreso 1:00pm y hora de salida 7:30pm.
PAS2	8 horas, 8 horas de trabajo y una hora y media para almorzar.
PAS3	6 horas, de lunes a viernes ingreso 9:30am y salida 3:00pm y sábados de 8:25am hasta 2:00pm.
PAS4	Casi diez horas, desde la mañana hasta la noche
PAS5	Casi 10 horas al día; 6 horas en la mañana y 4 horas en la tarde.
PAS6	8 horas diarias de trabajo, iniciando a las 9am, teniendo una hora de almuerzo.
PAS7	8 horas y 1 hora de almuerzo
PAS8	8 horas
PAS9	8 horas diarias, 4 en la mañana y 4 en la tarde
PAS10	5 horas diarias distribuido en un horario de medio tiempo
PAS11	10 horas, 5 mañana y 5 en la tarde
PAS12	8 horas
PSS1	Trabajo 9 horas diarias, por la mañana 4 horas y por la tarde 4 horas.
PAS13	Más o menos 9 horas y media. Una hora de almuerzo
RFI6	Ocho horas, cinco en la mañana hasta el almuerzo y tres horas en la tarde.
RFI7	Más de 10 horas, tanto en campo como en oficina
RFI8	Trabajo entre 8 a 10 horas, turno mañana y turno tarde
ALI	8 horas diarias, en los horarios de 8 a 1:30 y 3 – 5:30pm
PAS14	8 horas diarias, trabajo de 9:00am a 1:00pm y de 3:30 a 6:30pm.
PAS15	9 horas diarias, de 8 a 1 y de 2 a 5, pero por razones de cargo de trabajo mayormente trabajo más horas.
ABVA	De lunes a sábado, 8 horas diarias (según contrato); sin embargo, hago horas extras.
PAS16	Trabajo 8 horas, siendo 8 horas de trabajo y 1 hora de almuerzo.
PSS2	9 horas menos el almuerzo, desde las 8:30am hasta la 1:00pm y de 2:00pm a 6:30pm
PSI	Trabajamos de 9:00am a 19:00 horas. Con la hora del almuerzo de 1:30pm
EBI	9 horas diarias
RFI9	8 horas, 5 horas tarde, 3 horas de día
RFI10	8 horas de trabajo, 5 horas en la tarde y 3 horas en la mañana

RFI11	Trabajo 8 horas, 4 horas en la mañana y 4 por la tarde.
PSS3	9 horas sin contar el almuerzo, tanto en la mañana como en la tarde.
PSS4	9 horas menos almuerzo, desde las 8:30 am a 1:00 pm y de 2:00pm a 6:30pm
PAS17	10 horas al día, 5 horas por la mañana y 5 horas por la tarde.
RFI12	8 horas diarias, 4 de día y 4 de noche
RFI13	8 horas, excluyendo horas extras.

Tabla 10 *Pregunta N.º 4: análisis*

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
<p>Siendo 39 entrevistados, se tiene lo siguiente:</p> <p>-De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.</p> <p>Nueve trabajan más de 8 horas al día. Dos señalan que laboran 10 horas. Uno nueve horas y media, uno ocho horas y media, tres señalan que laboran nueve horas. Uno que laboran más de 10 horas, tanto en campo como en oficina. Uno señala que se labora entre 8 a 10 horas, turno mañana y turno tarde.</p> <p>La mayoría coincide en afirmar que laboran entre 8 y 30 de la mañana a 7 y 30am y una hora del horario del almuerzo.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2.</p> <p>. Siete trabajadores 10 horas al día, uno señala 5 horas, dos personas 9 horas y media</p> <p>Dentro del horario que trabajan señalan que de lunes a viernes es de 8 y 30 a 7 y 30pm y sábado de 9am a 2 pm.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3.</p> <p>Cuatro señalan que vienen laborando 9 horas al día, desde las 8:30am hasta la 1:00pm y de 2:00pm a 6:30pm.</p>	<p>De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente:</p> <p>-De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Ocho trabajadores laboran 8 horas.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores la entidad 2, diez personas señalan que no exceden 8 horas al día. Entre ellos, una persona señala que labora 6 horas</p> <p>-Uno de los entrevistados de la entidad 4, señala que labora de lunes a sábado, 8 horas cada día.</p>	<p>De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente:</p> <p>-De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.</p> <p>Ocho trabajadores tienen una jornada de 8 horas al día. El resto de trabajadores laboran de 9 a diez aproximadamente. Siendo que la mayoría tiene un horario desde las 8 y 30 am a 7 y 30pm y una hora del horario del almuerzo.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores la entidad 2, diez personas señalan que trabajan 8 horas al día, el resto de trabajadores señalan que su trabajo es de 9 hasta diez horas al día. En horarios de lunes a viernes es de 8 y 30 a 7 y 30pm y sábado de 9am a 2 pm</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3 se tiene que la mayoría de los entrevistados laboran 9 horas desde las 8:30am hasta la 1:00pm y de 2:00 de la tarde a 6:30 de la noche</p> <p>-Uno de los entrevistados de la de la entidad 4, señala que laboran de lunes a sábado, 8 horas cada día (según contrato); sin embargo, añade que en ocasiones hace horas extras.</p>

Los trabajadores entrevistados, en su mayoría, laboran más de las 8 horas. Son 20 trabajadores que afirman que su jornada diaria es de 9 a más horas a la semana. Esta situación va en contra de la legislación nacional establecida, que protege a los trabajadores de jornadas laborales de 8 horas. A nivel Constitucional existe el reconocimiento de la jornada de 8 horas como derecho inherente que tienen los trabajadores. Por su parte, el Decreto Legislativo N.º 854 (1996, Art.1) establece que las jornadas ordinarias de empleo para el varón y mujer mayores de edad, son de 8 horas al día y 48 a la semana. Existiendo la posibilidad de que, mediante Ley, convenios o decisiones unilaterales de los empleadores, se determinen jornadas menores a las máximas ordinarias.

En la doctrina se destaca la importancia de las jornadas de empleo para los trabajadores, parafraseando a Ávalos (2019), las justificaciones para la regulación normativa de las jornadas, radica en la necesidad de poner límites a los periodos de prestaciones de servicios que benefician de sobremanera a los empleadores; no obstante, también se busca brindar garantías a la salud y al aspecto productivo de las masas laborales. Esto porque, los empleadores pueden verse afectados frente a hechos que causan los accidentes de trabajo, debido a que se ven en la obligación de adoptar acciones para hacer frente a los efectos producidos por dichos imprevistos laborales.

5. ¿Trabaja Ud. horas extras en la entidad bancaria que presta servicios? ¿Dichas horas son remuneradas?

Tabla 11 *Pregunta N.º 5 respuestas*

Entrevistados	Respuestas a la interrogante n.º5
RFI1	En ocasiones, no son remunerados.
RFI2	Algunas veces, no son remunerados.
RFI3	No
RFI4	Sí, trabajo horas extras. No, son remuneradas.
RFB	No

RFI5	Sí, rechazamos horas extras, no son remuneradas.
PAS1	No existe remuneración por horas extras.
PAS2	Sí, no son remuneradas.
PAS3	No, no existe remuneración por horas extras.
PAS4	Sí, no son remuneradas porque son para terminar algunos trabajos.
PAS5	Sí y no son remuneradas.
PAS6	Sí se trabajan horas extras, pero no son remuneradas
PAS7	Sí, no son remunerados ya que el tiempo extra se debe a trabajo pendiente para terminar.
PAS8	Sí, pero no son remuneradas ya que es el desempeño de cada uno.
PAS9	Sí trabajo horas extras, pero no remuneradas.
PAS10	Las horas adicionales son para trabajo en casos propios
PAS11	Sí, no remunerado
PAS12	A veces, no suelen ser remuneradas
PSS1	Sí trabajo, pero comparto algunas actividades. No son remuneradas.
PAS13	Sí trabajo horas extras, no son remuneradas.
RFI6	Sí, ocasionalmente, no son remuneradas.
RFI7	Sí, trabajo horas extras no remuneradas.
RFI8	Sí trabajo horas extras, no remuneradas.
ALI	No trabajo horas extras.
PAS14	Sí, anteriormente sí.
PAS15	No, no las llegan a remunerar.
ABVA	Sí, hago horas extras, pero no me remuneran las horas extras a pesar de que realicé mi reclamo.
PAS16	Sí, no son remunerados.
PSS2	Ocasionalmente, no se remuneran, pero hay bonos por metas.
PSI	Sí, no
EBI	Sí se trabaja horas extras, no son remuneradas por las horas de trabajo.
RFI9	No
RFI10	No trabajo horas extras.
RFI11	Cuando me requieren no son remunerados.
PSS3	No se remunera, pero se da bonificaciones cuando se cumple las metas
PSS4	Ocasionalmente, no se remunera, pero hay bonos por metas.
PAS17	Sí, no son remunerados.
RFI12	Sí, no son remunerados.
RFI13	Sí, trabajo extra. No se remuneran.

Tabla 12 *Pregunta n° 5 análisis*

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
De los 39 empleados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.

<p>Doce señalan que laboran horas extras y no es remunerado.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2:</p> <p>Dieciséis trabajadores señalan que laboran horas extras y dichas horas no son remuneradas.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3.</p> <p>La totalidad señala que hacen horas extras y no son remuneradas; sin embargo, señalan que reciben bono por metas.</p> <p>- Uno de los entrevistados de la entidad 4, señala que hace horas extras y no son remuneradas.</p>	<p>Cinco de ellos señalan que no laboran horas extras.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores la entidad 2.</p> <p>Uno de ellos señala que si le pagaron horas extra.</p>	<p>Doce señalan que laboran horas extras y no es remunerado.</p> <p>Cinco de ellos señalan que no laboran horas extras.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2:</p> <p>Dieciséis trabajadores señalan que laboran horas extras y dichas horas no son remuneradas.</p> <p>Uno de ellos señala que a pesar de no laborar horas extras , sabe que dichas horas por lo general no es retribuido.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3.</p> <p>La totalidad señala que hacen horas extras y no son remuneradas; sin embargo, señalan que reciben bono por metas.</p> <p>- Uno de los entrevistados de la entidad 4, señala que hace horas extras y no son remuneradas.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tomar conocimiento de las horas extras que laboran los trabajadores permite conocer sus jornadas de empleo. La gran totalidad de los trabajadores, 33 de ellos, refieren que laboran o laboraron horas extras a su horario diario y que dichas horas no son retribuidas económicamente. Las actividades desarrolladas fuera de las jornadas laborales constituyen un trabajo en horas extras las que deben ser retribuidas al trabajador. Tres de los encuestados de una misma entidad (PSS2, PSS3, PSS4) refieren que, si bien no reciben una retribución correspondiente, reciben un “bono por metas”, el cual, como reconocen los empleados, no es lo mismo a una retribución por horas extra.

6. ¿Cuántos días a la semana trabaja Ud. en la entidad financiera que presta servicios?
 ¿Cuáles son sus horarios?

Tabla 13 *Pregunta n° 6 respuestas*

Entrevistados	Respuesta de la interrogante n.º6
RFI1	Seis días a la semana. Mis horas son de 8:35 a 12:30 y de 12:30 a 18:50
RFI2	Seis días a la semana, cinco días a la semana de 8:30 am a 6:30 pm con una hora de almuerzo y el día sábado de 8 y 30 a 2y 30 de la tarde
RFI3	Seis días, L – V 8:30 – 7PM, sábados 8:30 a 1:45pm
RFI4	Seis días laborados, de lunes a sábado de los cuales, los cinco primeros días de la semana de 8:30 de la mañana a 18:30pm y los sábados de 8:30am a 13:30pm.
RFB	Seis días, 6:30 a 12:30 de 2:00 a 6:40pm
RFI5	Seis, lunes a viernes 8:30 – 8:00 y los sábados de 8:30 a 2:00
PAS1	Lunes a viernes (de 8:30am – 7:30pm) y sábado (día de descanso)
PAS2	5 días, 8:30am a 6:00pm
PAS3	6 días, turno mañana del día lunes a viernes 9:30am y salida 3:00pm. El día Sábado de 8:25 am hasta 2:00pm
PAS4	Cinco días a la semana, desde 8:25am a 6:30pm con almuerzo
PAS5	5 días a la semana de 8:30am a 6:30pm
PAS6	5 días a la semana, de 9am a 6pm
PAS7	8 horas – 8:30 a 6:00 pm
PAS8	5 días a la semana
PAS9	5 días a la semana, de 9am hasta 118:00 horas, con 1 hora de refrigerio
PAS10	30 horas
PAS11	5 días a la semana, de 8:30am a 18:30am
PAS12	5 días
PSS1	6 días, desde el lunes hasta los viernes hasta las 6:30pm y los sábados hasta la 1:30 de la tarde, todos los días empiezo desde las 8:30 de la mañana.
PAS13	6 días a la semana
RFI6	6 días a la semana L – V de 8:30 a 1:30pm y de ahí hasta las 6:30pm.
RFI7	6 días, los sábados solo turno mañana
RFI8	6 días, turno mañana y turno tarde
ALI	5 días semanales y un sábado al mes en los horarios: L – V 8 – 1:30 Y 3 – 5:30. Los sábados 8 – 1de la tarde
PAS14	6 días. De lunes a viernes y sábado medio día
PAS15	6 días de lunes a viernes de 8 a 5 pm, y sábados de 8 a 12 pm,
ABVA	Seis días a la semana de 8am a 5pm, con una hora de descanso.
PAS16	5 días, de 8:30am a 6:00pm
PSS2	6 días, lunes a viernes 8:30 am – 6:30 pm. Sábados 8:30am – 1:30 pm
PSI	Lunes a sábado (sábado medio día)
EBI	Lunes a sábado, 9 – 7 pm y de 8:30 – 1pm los sábados
RFI9	44 horas, 9:00am – 18:00 pm
RFI10	6 días a la semana de 9 am a 18 pm
RFI11	De lunes a sábado de 9am a 6pm y sábados hasta la 1pm
PSS3	6 días a la semana de lunes a sábado (medio día)
PSS4	6 días, lunes a viernes 8:30 am – 6:30 pm, sábado 8:30 am – 1:30 pm
PAS17	5 días a la semana, los horarios son 8:25am hasta 6:30pm
RFI12	44 horas sin contar la hora extra
RFI13	Lunes a viernes todo el día y sábado hasta las 12.

Tabla 14 *Pregunta n° 6: análisis*

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
<p>De los 39 trabajadores se tiene lo siguiente:</p> <p>-De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.</p> <p>Casi la totalidad de los entrevistados coinciden en señalar que laboral seis días a la semana. De lunes a viernes de 8 y 30 de la mañana a 6 y 30 de la tarde. Los días sábados de 8 y 30 am a 2:00 de la tarde. Sin embargo, el trabajador RFI6, refiere que si bien no trabaja 6 días cada semana, si labora los sábados finales de cada mes.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2:</p> <p>Cuatro señalan que laboran seis días de la semana. De lunes a viernes (de 8:30 am – 7:30 pm) y los días sábados de 8:30de la mañana a 7:30 de la noche.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3.</p> <p>La totalidad señala que laboran 6 días a la semana, desde los lunes hasta los días viernes de 8:30 de la mañana a 6:30 de la tarde y el sábado hasta 1:30 pm</p> <p>- Uno de los entrevistados la entidad 4 señala que labora seis días a la semana de 8 de la mañana a 5 pm, con una hora de descanso.</p>	<p>De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente:</p> <p>- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2:</p> <p>Trece de los trabajadores señalan que laboran cinco días a la semana de 8:30am a 6:00pm.</p>	<p>De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente:</p> <p>-De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.</p> <p>La totalidad de los entrevistados coinciden en señalar que laboral seis días a la semana.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2:</p> <p>Trece de los trabajadores señalan que laboran cinco días a la semana de 8:30am a 6:00pm. Siendo que varios de ellos ya superan las ocho horas de jornada laboral.</p> <p>Cuatro señalan que laboran seis días a la semana. De lunes a viernes (desde las 8:30 am a – 7:30 de la noche) y sábado de 8:30 am a 7:30pm, superando la jornada laboral de 8 horas.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3.</p> <p>La totalidad señala que laboran 6 días a la semana, de lunes a viernes de 8:30 am a 6:30 de la tarde y los sábados 8:30 de la mañana a 1:30 de la tarde.</p> <p>- Uno de los entrevistados de la entidad 4 señala que labora seis días a la semana de 8 am 5 pm, con la hora de almuerzo.</p>

Del análisis de las tres preguntas formuladas para el objetivo específico número dos se colige que, en las relaciones laborales con las entidades bancarias, no se cumplen con las jornadas laborales de 8 horas establecida por la norma. De los 39 trabajadores, solo 19 trabajadores tienen una jornada laboral de 8 horas diarias y laboran de 9 a 10 horas al día. Por su parte, son 33 trabajadores que laboran horas extras y tales horas no se encuentran remuneradas. En relación a

los días que laboran a la semana, 25 de ellos trabajan seis días de la semana (desde los lunes hasta los días sábados) y catorce trabajadores indican que laboran cinco días a la semana.

En relación a la jornada laboral que desempeñan los trabajadores (pregunta n° 4). Se tiene que, de los 39 trabajadores entrevistados, 19 trabajadores tienen jornadas laborales de 8 horas cada día y 20 trabajadores laboran de 9 a 10 horas al día. De los diecisiete entrevistados de la entidad 1: Ocho trabajadores tienen una jornada de 8 horas al día. Nueve trabajadores coinciden en señalar que laboran de 9 a diez horas a más, y su horario es de 8 y 30 am a 7 y 30pm. De los diecisiete trabajadores de la entidad 2, diez personas señalan que tienen una jornada laboral de 8 horas al día, el resto de empleados tiene una jornada laboral diaria de 9 hasta diez horas al día. De los cuatro entrevistados de la entidad 3, se tiene que la totalidad de los entrevistados laboran 9 horas desde las 8:30 de la mañana hasta la 1:00 de la tarde y de 2:00pm a 6:30 de la noche. El entrevistado de la entidad 4, señala que trabaja de lunes a sábado, 8 horas diarias y hace horas extras.

En relación al trabajo de las horas extras y su retribución económica (pregunta n° 5). De los 39 trabajadores, 33 han laborado o laboran horas extras y no se les remunera. De los diecisiete entrevistados de la entidad 1, doce señalan que laboran horas extras y no son retribuidas económicamente. De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Dieciséis trabajadores señalan que laboran horas extras y dichas horas no son retribuidas. Los cuatro entrevistados de la entidad 3 laboran horas extras y no son debidamente retribuidas; sin embargo, señalan que reciben bono por metas. Uno de los entrevistados de la entidad 4 señala que hace horas extras y no es retribuida.

En relación a los días que laboran a la semana (pregunta n° 6). De los 39 entrevistados, 25 de ellos trabajan seis días durante la semana (lunes a sábado) y catorce trabajadores indican que laboran cinco días a la semana. De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. La totalidad de los trabajadores menos uno, laboran seis días todas las semanas, siendo que el día sábado suelen

laborar menos horas, como el horario de 8 y 30 am a 2:00 pm. De los diecisiete trabajadores de la entidad 2, trece señalan que laboran cinco días a la semana (de lunes a viernes) con un horario que va desde las 8:30am hasta las 6:30 pm. Cuatro de los trabajadores laboran seis días a la semana, repitiéndose que los sábados laboran menos horas. Los cuatro entrevistados de la entidad 3 laboran 6 días a la semana, de lunes a viernes de 8:30am a 6:30pm y los sábados 8:30am a 1:30pm. El entrevistado de la entidad 4 señala que labora seis días a la semana de 8am a 5 pm, con una hora de descanso.

Para el objetivo específico número 3 (tres) en cuanto a determinar si se cumple el derecho a las vacaciones anuales de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, se describen las entrevistas realizadas a 39 trabajadores de Interbank, BCP, Scotiabank y BBVA Continental para cuyo efecto se formularon 3 preguntas que se describen a continuación:

7. ¿Cumplió la entidad bancaria con remunerar sus vacaciones al cumplir los 12 meses de prestación de servicios? Explique Ud. con mayor detalle

Tabla 15 *Pregunta n° 7 respuestas*

Entrevistados	Respuesta a la interrogante n.º7
RFI1	Aún no cumpla 12 meses.
RFI2	Aún no cumpla 1 año.
RFI3	Sí, salí 2 semanas de vacaciones antes de cumplir el año.
RFI4	Aún no cumpla los 12 meses remunerados
RFB	Sí, tomamos vacaciones por lo general una semana en cada trimestre.
RFI5	Sí cumplió, incluso puedes pedir vacaciones desde el primer mes.
PAS 1	Sí cumplió.
PAS 2	Sí, una semana cada trimestre
PAS 3	Sí, la entidad remunera las vacaciones. En caso de que el colaborador no haga uso de estos, o si el colaborador decide hacer uso la entidad programa vacaciones.
PAS 4	Se cumplió.
PAS 5	Sí, si es que no toman vacaciones.
PAS 6	Sí cumplió, pues tenemos una semana de vacaciones cada trimestre.
PAS 7	Sí, cada semana de vacaciones el pago se cumplió correctamente.
PAS 8	Sí, ya que nuestra programación de vacaciones es trimestral

PAS 9	Sí, la acumulación de vacaciones es trimestral.
PAS 10	Sí, lo cumplió de acuerdo con lo normal
PAS 11	Sí, hasta una semana por trimestre
PAS 12	Sí gocé oportunamente de la remuneración
PSS1	No, porque no cumple mi año de contrato
PAS 13	Sí cumple con la remuneración
RFI6	Sí se remunera, si no se usa una semana
RFI7	Sí fue remunerado mi descanso vacacional.
RFI8	Aún no cumplo el año
ALI	No cumplió debido a que antes de los 6 meses del contrato no se cumplió debido a que hubo problemas internos de financiamiento. Actualmente, he vuelto a laborar hace un mes.
PAS14	Cada semestre tuve 2 semanas de vacaciones.
PAS15	Como todavía tengo 6 meses, no presento vacaciones.
ABVA	Sí cumplió en remunerarme.
PAS16	Sí, una semana cada trimestre
PSS2	Aún no cumplo el año, pero se remunera si no se hace uso de las vacaciones.
PSI	
EBI	Sí cumplió; sin embargo, las vacaciones se acumulan a la necesidad de la empresa más no a la del colaborador.
RFI9	No, aún no alcanzo el año de servicios
RFI10	No, no alcanzo el año de servicio
RFI11	No porque sigo en periodo de prueba.
PSS3	Aún no he cumplido 1 año en el banco
PSS4	Aún no cumplo el año, pero se remunera sino se hace uso de las vacaciones
PAS17	Sí cumplió con la remuneración
RFI12	No, porque no he cumplido un año en el banco
RFI13	No, no había reemplazo para mis vacaciones, por lo que seguí laborando

Tabla 16 Pregunta n° 7: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
De los 39 trabajadores se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Diez no cumplieron 12 meses en la entidad. Uno de ellos señala que no remuneraron sus vacaciones pues su contrato fue suspendido antes de completar los meses de trabajo requeridos, siendo posteriormente recontratado. - De los cuatro entrevistados de la entidad 3.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Seis de ellos señalan que sus vacaciones fueron remuneradas, tomaron sus vacaciones que por lo general es una semana en cada trimestre. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Dieciséis de ellos señalan que si son remuneradas. - De los cuatro entrevistados de la entidad 3.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1. Solo seis trabajadores señalan que sus vacaciones fueron remuneradas, de los cuales, 5, cumplieron el año de servicios en la entidad, Diez no cumplieron 12 meses en la entidad y no reciben remuneración. - De los diecisiete trabajadores de la entidad 2: Dieciséis de ellos señalan que si fueron remuneradas y que sus vacaciones las programan en cada trimestre. Uno de los trabajadores

La totalidad señala que todavía no cumplen el año laborando en la entidad.	Si bien la totalidad señala que todavía no cumplen el año laborando en la entidad, uno de ellos admite que si se paga la remuneración completa. - Uno de los entrevistados de la entidad 4, señala que sus vacaciones fueron remuneradas.	señala que no debido a que recién viene laborando 6 meses. - De los cuatro entrevistados de la entidad 3. La totalidad señala que todavía no cumplen el año laborando en la entidad. - Uno de los entrevistados de la entidad 4 señala que sus vacaciones fueron remuneradas.
----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

De la totalidad de trabajadores entrevistados en las relaciones laborales con las entidades bancarias, 15 trabajadores no llegaron al año de servicios, 23 trabajadores laboraron más de 12 meses y refieren que percibieron una remuneración por las vacaciones anuales, y uno sólo RFI13, señala que no recibió algún beneficio vacacional. También, uno de los trabajadores refiere el cumplimiento de su descanso anual antes de cumplir los 12 meses de servicio (RFI3). Otro trabajador (EBI) incluso señala que la acumulación de vacaciones se da respecto a la necesidad de la empresa. Sin embargo, 5 de ellos señalan algo importante que mencionar, respecto a que el pago de la remuneración estuvo condicionado a que no hagan uso de sus vacaciones, incluso uno de aquellos que no cumplió aún el año de servicios (PSS4) refiere que se remunera siempre que no se haga uso de las vacaciones.

8. ¿Al cumplir los 12 meses de prestación de servicios en la entidad, gozó Ud. del descanso físico de 30 días? Explique Ud. la forma

Tabla 17 *Pregunta n° 8 respuestas*

Entrevistados	Respuesta a la interrogante n.º8
RFI1	Aún no cumpla 12 meses
RFI2	Solo una semana, falta para 1 año.
RFI3	Recién cumpliré 1 año. Hasta el momento salí 2 semanas.
RFI4	Aún no cumpla los 12 meses laborados.
RFB	Sí, tomando vacaciones.
RFI5	Puedes pedir tus vacaciones, según las van agregando aproximadamente 2.5 días por mes.

PAS1	Sí, el esquema vacacional es de 7 días que se pueden tomar en 4 meses al año, entonces ahí se cumpliría el descanso de 30 días.
PAS2	Sí, una semana cada trimestre
PAS3	Sí, la entidad programa vacaciones cada 3 meses para salir una semana y poder gozar de este beneficio.
PAS4	Sí, una semana cada tres meses.
PAS5	Sí, pero se acumula 1 semana por cada 3 meses.
PAS6	Aún no cumplo el año de servicio, pero se me otorgó dicho descanso de 1 semana por trimestre laborado.
PAS7	No, las vacaciones son divididas en 4 semanas separadas al año y hasta el momento tengo 3 semanas gozadas de vacaciones.
PAS8	No, porque el mes donde me desempeño por un tema de metas no conviene salir 30 días. Máximo 2 semanas, ya que en base al cumplimiento es tu remuneración.
PAS9	No, ya que debido a mi cargo me conviene más la remuneración por vacaciones que salir de vacaciones
PAS10	Sí, las vacaciones son decisión y elección propia
PAS11	Sí, se puede acumular las semanas
PAS12	Sí
PSS1	No, porque no cumplo mi año de trabajo
PAS13	Una semana cada 3 meses
RFI6	No 30 días, sino una semana cada trimestre
RFI7	Sí
RFI8	Aún no cumplo 2 años.
ALI	No tuve esa prestación, debido a la suspensión sin gozo de haber que hubo a los empleados.
PAS14	No, el contrato anterior habla de 2 semanas cada 6 meses.
PAS15	No tengo todavía vacaciones.
ABVA	Sí me otorgan las vacaciones.
PAS16	Sí, una semana cada trimestre
PSS2	No cumplo el año aún en la entidad
PSI	
EBI	Sí, cada trimestre opto por salir de vacaciones.
RFI9	No, aún no alcanzo el año de servicio.
RFI10	No, aún no alcanzo el año de servicio
RFI11	Sigo en periodo de prueba, pero si dan vacaciones.
PSS3	No cumplo el año aún.
PSS4	No cumplo el año aún.
PAS17	Sí, el descanso se da una semana cada 3 meses.
RFI12	No, porque alcance a terminar el periodo.
RFI13	

Tabla 18 *Pregunta n° 8: análisis*

Convergencia con la hipótesis	Divergencia con la hipótesis	Interpretación
De la totalidad de 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.	De los 39 entrevistados se tiene lo siguiente: -De los diecisiete entrevistados de la entidad 1.

<p>Diez no cumplieron 12 meses en la entidad.</p> <p>Uno de ellos señala que no gozó de sus vacaciones ya que no hubo reemplazo para gozar de sus vacaciones.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 2.</p> <p>Dos de ellos, a pesar de cumplir el año de servicios, no gozaron de vacaciones.</p>	<p>Seis de ellos señalan que gozaron de sus vacaciones</p> <p>- De los diecisiete trabajadores de la entidad 2:</p> <p>La casi totalidad de los entrevistados señalan que gozaron de sus vacaciones. sin embargo, hacen referencia al descanso de una semana que gozan al cumplir tres meses de labor. Uno de ellos señala que su contrato anterior otorgaba 2 semanas por cada 6 meses. Dos de ellos, sin cumplir el año de servicios gozaron de vacaciones.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3.</p> <p>La totalidad señala que todavía no cumplen el año laborando en la entidad.</p> <p>- Uno de los entrevistados de la entidad 4, señala que si goza de sus vacaciones.</p>	<p>Solo seis de ellos gozaron de sus vacaciones. Diez no cumplieron 12 meses en la entidad. Uno de ellos señala que no gozó de sus vacaciones ya que no hubo reemplazo.</p> <p>- De los diecisiete trabajadores la entidad 2.</p> <p>Catorce entrevistados señalan que gozaron de sus vacaciones; sin embargo, hacen referencia al descanso de una semana que gozan al cumplir tres meses de labor. Uno de ellos señala que su contrato anterior habla de 2 semanas por cada 6 meses.</p> <p>- De los cuatro entrevistados de la entidad 3.</p> <p>La totalidad señala que todavía no cumplen el año laborando en la entidad.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

De los trabajadores entrevistados, se tiene que, entre los 21 trabajadores que laboraron por periodos superiores a los 12 meses y que refieren que gozan de vacaciones, 16 de ellos señalaron también que gozaron de una semana vacacional luego de tres meses de labores o trimestre. Esta situación evidencia que las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias no se desarrolla conforme a la legislación laboral. Conforme a lo regulado por el D.L. N°. 713, los trabajadores gozan del descanso anual de 30 días por cada año de servicio para su empleador. Este último aspecto no se condice con lo regulado en la ley en cuanto al requisito establecido en el artículo 10 respecto del disfrute de 30 días de descanso físico remunerado de forma ininterrumpida por cada año completo de prestación de servicios, y ninguno de ellos refiere que hubo un acuerdo

previo para fragmentar las vacaciones, sino que es el modo en que la empresa dispone del tiempo vacacional.

Los descansos de una semana por tres meses de labores realizadas a favor de las entidades bancarias, vulnera lo regulado por el D.L. N°. 713. Generando la presunción de que el empleador no desea la continuidad de sus trabajadores para evitar adquieran derechos como el de la estabilidad laboral.

Del análisis de las dos preguntas formuladas para el objetivo específico número tres, se colige que en las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias no se cumple debidamente el derecho al descanso anual.

En relación a la remuneración de su descanso anual (pregunta n° 7) se tiene de los 39 trabajadores, veintitrés tuvieron remuneración vacacional. De los diecisiete entrevistados de la entidad 1, uno señala que no remuneraron sus vacaciones; seis de ellos señalan que sus vacaciones fueron remuneradas y diez no cumplieron 12 meses en la entidad, siendo que uno recibió la remuneración del año. De los diecisiete trabajadores de la entidad 2, dieciséis fueron remuneradas, uno de los trabajadores señala que no debido a que recién viene laborando 6 meses. De los cuatro entrevistados de la entidad 3, la totalidad señala que todavía no cumplen el año laborando en la entidad. Uno de los entrevistados de la entidad 4, señala que sus vacaciones fueron remuneradas. En este punto, cabe aclarar una disparidad entre datos pero que en realidad es un hallazgo importante. En la pregunta n° 1, se estableció que 18 trabajadores no habían llegado al año de servicios, sin embargo, con las respuestas de la pregunta n° 7, se tiene que son 15 trabajadores que señalan no haber recibido la remuneración vacacional por no haber pasado del año de servicios dentro de la entidad. Esta diferencia se explica a que 3 de los trabajadores (RFI3, PAS6 y PAS10), tal como se lee de sus respuestas tanto de la pregunta n° 7 y n° 8, no llegaron a completar el año,

pero sí recibieron la remuneración por vacaciones, esto porque, tal como se verá en los resultados de la siguiente pregunta, las entidades bancarias no otorgan las vacaciones conforme dicta la ley.

En relación a gozar de su derecho de descanso anual (pregunta n° 8) se tiene de los diecisiete entrevistados de la entidad 1, diez no cumplieron 12 meses en la entidad, y uno de ellos señala que no gozó de sus vacaciones ya que no hubo reemplazo. De los diecisiete trabajadores de la entidad 2, catorce entrevistados señalan que gozaron de sus vacaciones; sin embargo, hacen referencia al descanso de una semana que gozan al cumplir tres meses de labor; uno de ellos señala que su contrato anterior habla de 2 semanas por cada 6 meses. De los cuatro entrevistados de la entidad 3, la totalidad señala que todavía no cumplen el año laborando en la entidad. El entrevistado de la entidad 4 señala que sí goza de sus vacaciones.

Nuevamente se repite que sólo 15 contestaron que no recibieron descanso por no llegar al año de servicios, lo cual se explica porque, de las respuestas obtenidas en la pregunta n° 8, se obtiene de 18 participantes que las vacaciones son otorgadas con la fórmula de 1 semana por cada trimestre, lo cual permite a trabajadores que no cumplen con un año trabajando en la empresa, poder recibir el descanso vacacional. Cabe destacar, que ningún trabajador, refirió la existencia de acuerdo alguno con la empresa para dividir las vacaciones de ese modo, es más, dentro de las respuestas se observa que esta división se considera como “normal o cotidiano”, información que será contrastada con las entrevistas a los especialistas.

Otra supuesta discrepancia se encuentra en el número de trabajadores que recibieron el descanso físico y la remuneración vacacional. En la pregunta n° 7, se obtuvo que 23 mientras que para la pregunta n° 8 el número de quienes recibieron el descanso fueron 21. Esto se explica que, mientras que en una situación ideal, el número de trabajadores beneficiados debería ser el mismo para ambas preguntas, para la pregunta n° 8, los participantes PAS7 y PAS8 señalan que no

recibieron el descanso a pesar de haber recibido la remuneración, incluso uno de ellos señala que no le convenía recibir el descanso sino el dinero.

5.1.1. Discusión de resultados

Del análisis de las tres preguntas formuladas para el **objetivo específico número uno** se concluye que de los 39 trabajadores laborando en las entidades bancarias, para 23 trabajadores no se cumple ni se respeta su derecho a la estabilidad laboral. Se tiene que de los 39 empleados laborando en las entidades bancarias, solo dieciséis trabajadores cuentan con contratos indeterminados, 23 trabajadores cuentan con contratos de duración determinada que son renovados cada 3 y 6 meses y otros de manera anual. Sobre 30 trabajadores no se establece que existe una causa objetiva de contratación, es más, no parece que tengan conocimiento sobre el significado de dicha palabra, ya que la mayoría señala como causa, el desempeño de su trabajo y por su hoja de vida. Contradictorio a todo lo resultante, la totalidad de trabajadores con contratos determinados consideran que la entidad permite hacer una línea en carrera en la entidad.

Existe el incumplimiento del derecho a la estabilidad laboral; ya que, la mayoría de los trabajadores, que serían 23, no tienen continuidad de los contratos de trabajo en las entidades bancarias a pesar de tratarse de labores desarrolladas en actividades permanentes. Las labores de representante financiero y analistas de crédito se tratan de laborales permanentes de la empresa debido a la relevancia de las actividades que desempeñan, que son propias de dicha actividad empresarial; refiriendo la opinión de la Corte de Justicia estadounidense, que señala que características debe tener un cargo para ser considerado como un “trabajador bancario ordinario” y por tanto, tener derecho a derechos laborales incluido el de pago de horas extras:

Pues bien, aquí la Corte de Apelaciones, revocando la decisión de la Corte federal de Distrito recurrida en primera instancia, falló en favor de las pretensiones del trabajador

demandante. Su argumentación puede reconducirse, en lo esencial, a las tres siguientes afirmaciones: ... su trabajo no estaba relacionado ni con el establecimiento de “políticas de gestión” ni con “actividades negociales generales” tales como relaciones humanas o asesoramiento, sino que afecta, en vez de ello, a la “producción” de préstamos —el servicio fundamental suministrado por el banco— [their work is not related either to setting “management policies” nor to “general business operations” such as human relations or advertising ..., but rather concerns the “production” of loans—the fundamental service provided by the bank]. (Couceiro Naveira, 2020, pág. 117)

Esta situación respalda las contrataciones a plazo indeterminado de los trabajadores entrevistados y no la celebración de contratos por periodos cortos, fragmentándolos mediante la renovación cada 3 a 6 meses, evitando que los trabajadores alcancen el derecho a la estabilidad laboral y puedan conservar el empleo.

Resultados que coinciden con el trabajo desarrollado por Bravo (2017) titulado: “Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región de Lambayeque: 2015-2016”, el mismo que concluye que en los últimos años se evidenció el incremento de los contratos sujetos a modalidad, y ello produce que los patrones dejen de lado los contratos indeterminados, perturbando el principio de la estabilidad laboral absoluta, la que con el decurso del tiempo se convirtió en una estabilidad a nivel relativo. Existe la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores debido a que un contrato de tiempo determinado permite que los empleadores puedan realizar, sin esperar mucho tiempo, la desvinculación laboral respecto de sus trabajadores con contratos que tienen duración corta; por motivos como no observar la productividad laboral esperada en los trabajadores, evitando tener continuidad en la vinculación laboral con dichos trabajadores.

Del análisis de las tres preguntas formuladas para el **objetivo específico número dos** se colige que, en los contratos laborales con las entidades bancarias, no se cumplen con las jornadas laborales de 8 horas de la forma establecida por la norma. De los 39 trabajadores, solo 19 trabajadores tienen una jornada laboral de 8 horas diarias y 20 trabajadores laboran de 9 a 10 horas al día. Por su parte, son 33 trabajadores que laboran horas extras y tales horas no se encuentran remuneradas. En relación a los días que laboran a la semana, 25 de ellos trabajan seis días de la semana (desde los lunes hasta los días sábados) y los restantes indican que laboran cinco días a la semana.

Resultados que se armonizan con lo señalado por Valdez (2014) en el trabajo que tiene el título: “Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana”, que tiene entre sus resultados, los siguientes:

- El empleo doméstico cama adentro es la modalidad de trabajo que se presenta en menor cantidad; sin embargo, se pudo comprobar que esta modalidad presenta una serie de afectaciones a los derechos de las trabajadoras del hogar que traen consigo situaciones de discriminación. Los derechos que se vienen vulnerando son la jornada laboral, la baja remuneración y el descanso semanal que no es ejercido por dichas trabajadoras al quedarse laborando en el domicilio.

- La vinculación existente entre las empleadoras con las trabajadoras del hogar se convierte en una de carácter dependiente, ya que la empleadora delega sus roles de madre o cuidadora del hogar a las trabajadoras, ello da lugar a la ausencia de los descansos semanales, y al exceso de trabajo que supera la jornada laboral de 8 horas por el importante rol que desempeña en la familia.

Del análisis de las dos preguntas formuladas para el **objetivo específico número tres**, se colige que en las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias, se cumple

deficientemente el derecho a las vacaciones anuales. De los 39 trabajadores, 21 trabajadores recibieron descanso físico luego de haber laborado más de 12 meses y 23 trabajadores percibieron una remuneración por las vacaciones anuales. Esto se explica pues los trabajadores señalan que les hicieron elegir entre recibir una remuneración o recibir un pago, siendo en total, 5 participantes que reportaron esa práctica. Por su parte, tanto entre quienes laboraron por periodos superiores a los 12 meses y aquellos quienes no cumplen con dicho período, reportan que gozan de vacaciones de una semana luego de tres meses de labores, sin tener acuerdo previo con sus empleadores. Esta situación evidencia que las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias no se desarrolla conforme a la legislación laboral, pues conforme a lo regulado por el D.L. N°. 713, los trabajadores gozan del descanso anual de 30 días por cada año de servicio para su empleador.

Resultados que se condicen con el trabajo desarrollado por Diaz (2021) titulado: “El derecho al descanso vacacional de los trabajadores docentes de Instituciones Educativas privadas y su relevancia en la Ley N°. 29944”, en lo que respecta a que si bien el derecho de las vacaciones remuneradas en el país está reconocida también a los profesores de Educación Básica Regular, se evidencia la diferenciación en cuanto al reconocimiento de este derecho por parte del empleador del ámbito privado, el cual usará varios medios posibles para negar el cumplimiento correcto de dicho derecho, situación que se confirma y se repite en el presente trabajo de investigación; ya que del total de trabajadores encuestados, existe un número considerable de aquellos que no gozan del descanso remunerado (siendo que solo pueden elegir tomar el periodo de descanso o bien solamente recibir la compensación correspondiente), mientras que la otra parte no hace uso de sus vacaciones anuales debido a que tiene contratos cada tres meses que le hace acreedor de una semana de descanso. Cabe ampliar, que incluso dentro del porcentaje de trabajadores encuestados que no ha cumplido el año de trabajo, se ha podido verificar que no se otorga de forma debida el

derecho al descanso remunerado, pues las respuestas dejan expuesto que las empresas tienden a la práctica de otorgar una semana de descanso por cada trimestre de trabajo cumplido, acción que no está contemplada en la legislación.

Para el **objetivo general** de conformidad al análisis de los objetivos específicos se pudo concluir que no se cumplen de manera estricta con los derechos de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021. El derecho a la estabilidad laboral no se viene cumpliendo; ya que, la mayoría de los trabajadores no tienen continuidad en sus contratos de trabajo a pesar de ejercer labores permanentes dentro de las entidades. Las labores de auxiliar de agencia, promotor de servicios, supervisor de plataforma, representante financiero y analista de crédito, se tratan de laborales permanentes de la empresa debido a la relevancia de las actividades que desempeñan, que son propias de dicha actividad empresarial al ser esenciales para su funcionamiento continuo y no están sujetas a cambios estacionales o eventuales; situación que debiera respaldar y asegurar que las contrataciones de los trabajadores entrevistados sean a plazo indeterminado y no la celebración de contratos por periodos cortos, fragmentados mediante la renovación cada 3 a 6 meses, evitando que los trabajadores alcancen el derecho a la estabilidad laboral y puedan conservar el empleo.

Así mismo, se cumple a medias con las jornadas laborales de 8 horas establecidas por la norma, pues nuevamente, la mayoría de trabajadores entrevistados trabajan más de 8 horas al día. La vulneración más grave se encuentra en el pago de horas extra, pues según el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, un trabajador que labora más de 8 horas al día debería recibir un recargo del 25% de su jornada diaria, pero 33 trabajadores señalan que laboran o han laborado horas extras pero tales horas no se encuentran remuneradas por sus empresas, siendo lo único que reciben, una especie de bonificación por cumplir metas empresariales.

Finalmente se colige que en las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias se cumple de manera deficiente el derecho al descanso anual. De los 39 trabajadores, 23 trabajadores percibieron una remuneración y de los cuales dos trabajadores reportan no haber recibido el tiempo de vacaciones luego de haber laborado más de 12 meses. Por su parte, se tiene que quienes laboraron por periodos superiores o inferiores a los 12 meses, se les fue otorgado un tiempo de vacaciones equivalente a una semana posterior a tres meses de labores. Como se refirió anteriormente, esta situación evidencia que las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias no se desarrolla conforme a la legislación laboral, pues, según lo dispuesto en el contenido del D.L. N°. 713, los trabajadores gozan del descanso anual de 30 días por cada año de servicio para su empleador.

Sobre explicar la razón por la cual se cumple de manera deficiente dichos derechos, este tema será analizado junto con los resultados de las entrevistas a los especialistas, pues es necesario una percepción experta para conocer cómo funciona y se organizan dentro de las entidades bancarias, sin embargo, la percepción de los trabajadores se tomará en cuenta para contrastar ciertos resultados.

Estos resultados generales se condicen con el trabajo desarrollado por Villegas (2019) en el trabajo de titulado: “Efecto jurídico del Régimen laboral especial MYPE en la forma de ejercer de manera plena los derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado”, que señala que con la instauración del régimen laboral MYPE se limitan y vulneran el ejercicio pleno de los derechos laborales y de los derechos vinculados con la protección social, de trabajadores del ámbito del sector privado que tienen relación jurídica con empresas reconocidas en el REMYPE como microempresas o pequeñas empresas. Los regímenes laborales de las MYPES, al no pasar el examen de Igualdad realizado por el TC, son regímenes que limitan o vulneran los

derechos laborales de los trabajadores del ámbito privado, en contravención del principio de igualdad y la no discriminación, ya que no se reconoce una terminación constitucional que suscite políticas eficaces de impulso socio laborales y ascensos económico sociales.

Así también, son coincidentes con los resultados obtenidos del trabajo desarrollado por Bravo (2017) titulado: “El contrato modal y la afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región de Lambayeque: 2015-2016”, en cuya conclusión señaló:

Se ha demostrado la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de las entidades financieras contratados bajo una modalidad temporal en actividades permanentes dentro de la empresa, la misma que se evidencia con la continuidad de los contratos firmados con su empleador para actividades que forman parte del giro del negocio, existiendo una desnaturalización de los mismos y el incumplimiento de las normas laborales. (pág. 217)

Esto debido porque también se ha evidenciado, que los trabajadores entrevistados, a pesar de realizar actividades consideradas como permanentes propias de las entidades financieras, son contratados bajo modalidad temporal, y sin haber sido informados del significado de dicho contrato resultando en que el ejercicio de sus derechos se vea afectado, incluyendo que, dentro de aquellos que señalaron su contrato como indeterminado, hay un grupo que refirieron que empezaron a trabajar con contrato temporal, lo que significa que dichos puestos no obedecen a una necesidad de mercado temporal ni por temporada, reconversión o por emergencia, sino que, se evidencia que son trabajos rutinarios, propios y permanentes en las entidades bancarias.

5.2. Percepción de expertos respecto a la manera en que se cumplen los derechos laborales en las entidades bancarias privadas comerciales

En la presente investigación, también se aplicaron entrevistas semiestructuradas a profesionales tanto poseedores de conocimiento y experiencia práctica sobre el Derecho Laboral, en específico, a un abogado laboralista, con más de 20 años de experiencia y dos inspectores de la SUNAFIL. También pudimos contactar con un jefe de área y un ex gerente, cargos de dirección, que laboraron dentro de dos de las entidades cuyos trabajadores participaron en la entrevista previa. Esto con la finalidad de lograr confirmar los resultados obtenidos de las entrevistas a los trabajadores, y también para poder obtener información y confirmar de forma completa la hipótesis general en lo que respecta a las razones por las cuales se cumplen de una manera determinada los derechos laborales en las entidades bancarias comerciales del sector privado durante el periodo 2020-2021 en la ciudad del Cusco, esto considerando su experiencia en el campo, que permite dilucidar con precisión, la forma de actuar de estas entidades, algo imposible para los trabajadores desde su perspectiva.

Entrevista N° 1: Lic. Marcos Torres Varcарcel – ABOGADO ESPECIALISTA 01

(Abogado laboralista egresado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco con 25 años de experiencia en la rama. Especialización en Derecho Laboral en CEFOCAD y PRONASIL)

Entrevista N° 2: Mg. Eulogio Ortiz de Orue Lucana – INSPECTOR DE SUNAFIL 01

(Abogado y economista, con el cargo de inspector de trabajo en la SUNAFIL con 9 años de experiencia en el puesto, Maestría en derecho constitucional.)

Entrevista N° 3: Ing. Antony R. – CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01

(Jefe de Procesos y Análisis Comercial en entidad privada comercial parte del universo de muestra del presente trabajo, por más de 7 años).

Entrevista N° 4: Lic Carlos Ojeda Soncco. – INSPECTOR DE SUNAFIL 02

(Abogado laborlista, con el cargo de inspector de trabajo en la SUNAFIL desde el año 2015).

Entrevista N° 5: Lic. Hernán Velazco . – CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02

(Ex – subgerente de entidad privada comercial parte del universo de muestra del presente trabajo, por más de 5 años)

Los resultados y su respectivo análisis lo presentamos a continuación:

5.2.1 Análisis e interpretación de datos de entrevistas realizadas a especialistas

Realizamos entrevistas semiestructuradas a cinco profesionales en materia laboral: un abogado especialista en derecho laboral, dos inspectores de SUNAFIL, entidad fiscalizadora a lo que respecta a derechos laborales y a dos especialistas que tuvieron cargo de dirección dentro de las entidades bancarias comerciales privadas del distrito de Cusco, uno siendo un Jefe de Procesos y Análisis Comercial y el otro, un ex – subgerente.

Para el objetivo general, en cuanto a determinar si se cumplen los derechos laborales de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021; se realizó la pregunta:

1. En base a su experiencia. ¿De qué manera son cumplidos los derechos laborales, en general, dentro de las (su) entidad(es) bancaria(s) privada(s) comercial(es) del sector privado de la ciudad del Cusco?

Tabla 19 Pregunta N.º 1: respuestas

Entrevistados	Respuestas a la pregunta N.º 1
ABOGADO ESPECIALISTA 01	<p>Bueno, las entidades bancarias, justamente por la naturaleza de su labor y como quiera que son abiertas al público en general, su actividad, su desempeño laboral se enmarca dentro de los lineamientos de la norma laboral, es decir, ellos tratan de, entre comillas, formalizar a sus trabajadores, porque es evidente que en cualquier momento pueden ser fiscalizados, no es una labor privada netamente donde trabajan a puertas cerradas y no se sabe lo que pasa a interior, no es así, entonces ellos, aparentemente, tratan de hacer ver que cumplen sus normas laborales, de forma aparente, pero en la realidad, ellos utilizan artilugios que la ley les permite para tratar de encubrir lo que realmente pasa, por ejemplo, es el tema de la estabilidad, ellos no procuran la estabilidad de los trabajadores, lo que hacen es, le sacan el mayor provecho a un trabajador, sacan de beneficio el entorno de sus parientes para promover sus productos y una vez que ese trabajador ya cumplió en acabar todo su vínculo familiar, su vínculo amical y ya no tiene más contactos, simplemente prescinden de sus servicios, porque dicen, ya no hay más que producir contigo, y el contrato, la norma nos permite tener trabajadores a tiempo, a plazo determinado y por eso hemos cumplido con cubrir, con pagarte todos tus beneficios entonces te tienes que retirar, y el trabajador se tiene que retirar porque ya no tiene nada que hacer, pero si nos basamos en que esta labor es de naturaleza permanente, y de naturaleza principal porque el banco vive de ese tipo de trabajadores, no puede prescindir de él, entonces encubren eso, para tener una dizque relación laboral legal, que no es así, entonces cual es mi experiencia, que el banco utiliza esos instrumentos de legalidad para encubrir lo que realmente pasa con sus trabajadores y perjudicando a los trabajadores, y cuál es mi experiencia, que he detectado eso, de hecho yo he procurado procesos en los que he hecho reconocer el vínculo laboral y los he hecho restituir y cuando corresponda, les hecho pagar la indemnización porque ese es un tipo de despido arbitrario, entonces, con las formalidades, mecanismos que la ley procesal y la ley laboral establecen he hecho respetar sus derechos, pero lo he hecho porque el trabajador vino y reclamó, pero que pasa con la mayoría de trabajadores que no reclaman y además que no saben y dicen “bueno será toda la ley, bueno he firmado y así dice la ley” y lamentablemente pasa eso.</p> <p>No son recurrentes, lo que pasa es que acá en laboral no solo se ve trabajadores bancarios, sino se ve todo tipo de trabajadores, pero me hablas del rubro mismo de banca, por año serán pues uno o dos, es recurrente, siempre hay, hasta tal vez un poco más, 3 o hasta 4, pero no es como todos los meses hay.</p>
INSPECTOR DE SUNAFIL 01	<p>Como inspector de trabajo he podido inspeccionar a entidad muchas entidades financieras, como son CrediScotia, BCP, lo que es Quillacorp, la cooperativa Santo Domingo, la Caja Municipal Cusco, donde generalmente en estas entidades financieras lo que es más recurrente es el tema de discriminación salarial y también temas de hostigamiento sexual hacia las trabajadoras mujeres. Claro. Bueno, las entidades financieras, no. Generalmente, todos sus trabajadores se encuentran en planillas. De eso no hay problema. En lo que hay que verificar de repente es respecto de la jornada de trabajo, porque algunas entidades o la mayoría tienen contrato en trabajadores que son a medio tiempo o tiempo parcial. Entonces, estos trabajadores debían laborar menos de cuatro horas al día o menos de 24 horas semanales. Sin embargo, a veces estos trabajadores sobrepasan estas horas, labores efectivamente cumplidas, porque a veces se quedan supuestamente a hacer arqueos y otras tareas más. Pero finalmente, en tienda, como maneja el reloj marcador, entonces ellos ponen la hora cuidando que no sobrepase las cuatro horas. Y lo que nosotros hacemos como inspectores es ingresar al centro de trabajo en cualquier momento, cualquier día, cualquier hora. Y para verificar exactamente si están cumpliendo las horas establecidas.</p>

INSPECTOR DE SUNAFIL 02	Bueno, de mi experiencia como inspector y de mi participación en algunos trabajos de fiscalización que se ha llevado a cabo, podríamos decir que hay un cumplimiento parcial básicamente, no podríamos decir que las entidades bancarias son la panacea en donde se cumplen los derechos laborales de los trabajadores al 100%. Hay observaciones incluso se han impuesto multas a las entidades bancarias por el incumplimiento de obligaciones en materia de normas socio laborales, ahí están involucrados lo que son vacaciones, gratificaciones, jornada laboral, descanso anual obligatorio, etc. Y entonces, como le digo, hay un cumplimiento parcial.
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01	Agradecer por tomarnos en cuenta a nosotros para poder, tenemos de referencia en su tesis, bueno hay que ir al grano. En base de la experiencia, bueno, el cumplimiento de los derechos laborales en nuestra institución es muy rígidos, o sea, en el sentido que cumplimos a cabalidad todos los derechos laborales, desde el ingreso, entrada, jornada laboral también el tema remunerativo, el tema de la remuneración, más que todo en la puntualidad, no; en relación de los AFPs, el tema de todos los beneficios que corresponde según ley, bueno dentro de ellas está el tema de los CTs, no?, utilidades, está el tema de las gratificaciones, vacaciones pagadas. Somos muy respetuosos de todos los derechos que corresponden por ley.
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02	Se cumple de forma superficial para evitar conflictos laborales con los trabajadores .Se contrata a través de contratos sujetos a modalidad y siempre tienen la cláusula que indica que la condición para su renovación es el cumplimiento de metas asignadas por la empresa teniendo en cuenta que las causales de rescisión de estos son no solo las establecidas en la ley sino también las normas establecidas en los reglamentos de la institución. Se hace lo que la ley indica, frente a la norma se cumplen.

Tabla 20 Pregunta N.º 1: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
Tanto el abogado especialista como de los inspectores de SUNAFIL, coinciden en que no se da el cumplimiento correcto de los derechos laborales, se trata de hacer ver aparentemente el cumplimiento de los derechos laborales que ha habido casos de denuncias por incumplimiento de dichos derechos.	El jefe de procesos de la entidad financiera, afirma el cumplimiento a cabalidad de todos los derechos laborales aplicables a los trabajadores, mientras que el ex subgerente expresa que es cumplida de forma superficial, cumpliendo la ley.	De la consideración realizada, se puede concluir que tres de los cinco especialistas opinan que hay vulneración de derechos laborales en las entidades financieras, cumpliéndose de una manera indebida con los derechos de los trabajadores.

Analizando lo manifestado por el abogado especialista entendemos que, estas empresas, tanto por la naturaleza de su labor, y por tener una atención abierta al público en general, su actividad debe enmarcarse dentro de los lineamientos de la norma laboral, porque es evidente que

en cualquier momento pueden ser sometidos a fiscalización; por lo que de forma aparente, tratan de hacer ver que cumplen con las normas laborales, pero en la realidad, utilizan artilugios que la ley les permite para tratar de encubrir un cumplimiento deficiente, o inclusive un total incumplimiento de los derechos laborales, lo cual eventualmente conlleva a que realice asesorías respecto a derechos laborales o que represente a trabajadores afectados en sus derechos, resaltando que estos casos son considerados como recurrente en su trabajo.

Al analizar la respuesta de los inspectores de SUAFIL, se obtiene que durante su trabajo, encontraron y siguen encontrando falencias en el cumplimiento de los derechos laborales, poniendo como caso más recurrente el de discriminación salarial junto con hostigamiento sexual hacia las trabajadoras mujeres, incluso imponiendo multas durante sus fiscalizaciones. También se observan varios casos de incumplimiento respecto a la jornada laboral, pues se detecta que los trabajadores se quedan laborando más de ocho horas sea para hacer arcos u otras tareas más; entre otros derechos como gratificaciones, vacaciones o descanso anual obligatorio que también se ven vulnerados.

Finalmente, aunque en apariencia exista una contradicción total en los resultados, al analizar las entrevistas de los cargos directivos, pues ambos señalan que su entidad cumple de forma estricta o al menos superficial con los derechos laborales; encontramos que lo señalado por el abogado lleva concordancia con lo manifestado por estos gestores, en el sentido que las entidades bancarias pretenden hacer parecer que cumplen con todos los derechos laborales de sus trabajadores, cuando en la realidad de lo que se trata es, invisibilizar las vulneraciones que se realizan respecto al cumplimiento de los derechos laborales.

A fin de poner a consideración cuales son los derechos laborales que se vulneran con mayor frecuencia y así poder profundizar sobre el modo en que se cumplen los derechos laborales, se realizó la pregunta N.º 2

2. ¿Cuáles son los derechos laborales que se ven más afectados en su cumplimiento, dentro de dicha(s) entidad(es) bancaria(s)?

Tabla 21 Pregunta N.º 2 respuestas

Entrevistados	Respuesta a la pregunta N.º 2
<p>ABOGADO ESPECIALISTA 01</p>	<p>Bueno, el principal, el que te dije, estabilidad laboral, que no es el que más prevalece ni es el que más se hace respetar, porque ya te dije, ellos utilizan mecanismos de legalidad para encubrir lo que realmente pasa y prescindir de los trabajadores. Otro, bueno ellos dentro de los preceptos de la legalidad como encubren, por ejemplo, en una relación a plazo determinado utilizan contratos de trabajo modales, y los contratos modales tienen normas específicas respecto a beneficios laborales y les dan, les dan, y al pretender decir que no cumplen, si cumplen, pero entre comillas, más que deficiente, encubierta, porque por ejemplo ellos, no y de hecho es otro beneficio social que a ellos les corresponde y lo encubren con esos mecanismos es por ejemplo, el trabajo de horas extras, a los trabajadores los exprimen, tanto en el área de ventas, en el área operativa, si ellos no cumplen, digamos, la encomienda de cada día, o de cada meta comercial, simplemente hasta que no cumplan no vienes, y el trabajador lo que tienen que hacer, es hacer su trabajo hasta el final y eso no se enmarca dentro del horario de trabajo y así hacen horas extras que no son reconocidas, si me preguntas cuál es el otro beneficio, las horas extras. El otro tema, que, de hecho hace poco vi un caso así, es el tema de vacaciones, encubren para no el no pago de los beneficios, tanto los beneficios de vacaciones ordinarias, extraordinarias y el de indemnización porque estas entidades lo que hacen es, dan el periodo vacacional fuera del plazo para hacerlo, y lo hacen con sendos acuerdos que hacen firmar a los trabajadores cuando no ha habido ningún acuerdo o por normativas internas que tampoco ellos han aceptado, simplemente ellos dicen “si, así será” y no gozan de sus vacaciones, por ejemplo, el caso que tuve hace poco es, un trabajador que había trabajado 23 años según su récord vacacional, efectivamente tenía vacaciones, pero si tu revisabas el detalle, las vacaciones de su primer año de trabajo las recibió al tercer año, el del segundo, al quinto año, y así sucesivamente, entonces, ese periodo indemnizatorio, no estaba compensando su liquidación de beneficios que yo hice al respecto.</p>
<p>INSPECTOR DE SUNAFIL 01</p>	<p>Como le he indicado, el tema de la discriminación salarial, porque estas empresas tienen políticas salariales, que no está de acuerdo a principios de igualdad, a principios de equidad, porque ante una misma labor, una misma función se debería retribuir de igual forma, no importando si es del género</p>

	<p>masculino o femenino y lo que se debería verificar en ese aspecto es que la discriminación sea objetiva. Que un trabajador sea mejor remunerado siempre que demuestre mayor capacitación, experiencia, mayor conocimiento, pero no se debe permitir la discriminación objetivada, que da en este caso que por el hecho de ser mujeres puedan ganar menos; lo mismo es en el tema del acceso al empleo, generalmente las mujeres, la mayoría puede gestar durante su periodo laboral y eso no le conviene al empleador, en razón a ello prefiere contratar solo varones.</p>
<p>INSPECTOR DE SUNAFIL 02</p>	<p>Un poco recordando, algunos expedientes, en los cuales hemos tenido participación, básicamente ahí hemos visto lo que es el tema de la jornada de trabajo, algunas entidades superan lo de 8 horas diarias y 48 semanales, y esas horas que superan, en algunas oportunidades no han sido consideradas como horas extras, y entonces, ni tampoco se ha compensado esas horas adicionales que han trabajado. En realidad, el tema de la jornada va estrechamente ligado con el tema de incumplimiento del pago de horas extras. También se ha visto el tema de la contratación, osea, las entidades bancarias han utilizado y utilizan modalidades contractuales, osea tienen contratos modales, no?, cuando en realidad esos contratos deberían ser a plazo indefinido. Creo que básicamente también se ha observado incumplimiento en el tema de lo que son las vacaciones, a veces, el tema de no haberles otorgado vacaciones anuales dentro de los plazos que establece la norma o la ley, y eso es lo que también ha generado infracciones para los bancos.</p>
<p>CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01</p>	<p>Más que todo, o sea tratamos de cumplir a cabalidad, pero sin embargo hay momentos, por ejemplo, situaciones donde no se puede salir en el momento, a veces, ciertas ocasiones o sea, puede implicar el tema de incumplimiento por ese lado, del ingreso y salida, no es que sea todos los días pero hay situaciones en que por ejemplo, un día, hoy, un cierre de mes, es un poco complicado, porque, tienen que cerrarse operaciones, enviar informes, no es recurrente que salgamos tarde pero, nos quedamos por trabajar no?, esto solo en ciertas ocasiones, no es normal. Realmente algunas veces no se trata de no cumplir derechos laborales, como por ejemplo, los permisos, somos accesibles, siempre y cuando que este bien sustentado, bien argumentado, la ora vez, por ejemplo, la otra vez pidieron permiso para salir a las 10, y regresar en 4 horas, incluso para festividades de acá de la zona, uno se rige por horario de trabajo, de entrada, yo no te voy a dar permiso por eso; en vez pide tu periodo vacacional para esa fechas, o lo que tenemos acá, un beneficio muy importante que es el tema de un día dorado, dos días damos durante el año y tú lo puedes utilizar cuando tú quieras, es un beneficio que damos nosotros. Un trabajador no renunciar a las vacaciones, uno tiene que tomar de forma obligatoria.</p>
<p>CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02</p>	<p>Los derechos afectados generalmente son la estabilidad laboral y las 48 horas semanales, las 8 horas diarias, porque generalmente se quedan laborando más tiempo del que se indica.</p>

Tabla 22 Pregunta N.º 2: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
Se ven más afectados los derechos del horario de trabajo, estabilidad laboral, vacaciones, conforme a lo manifestado por el abogado especialista, inspector de SUNAFIL 02 y cargos directivos de entidades financieras.	De acuerdo a lo señalado por el inspector de SUNAFIL 01, uno de los derechos más vulnerados es la igualdad salarial. No solo existe cumplimiento deficiente, sino está presente el incumplimiento de los derechos y el encubrimiento.	En efecto, el derecho a la jornada laboral, la estabilidad y las vacaciones son los derechos más vulnerados en las entidades financieras comerciales privadas de la ciudad de Cusco, en especial el primero.

Como ha quedado reflejado en las respuestas proporcionadas por los participantes, se considera que existe vulneración de los derechos laborales descritos en las hipótesis específicas, cumpliéndolo señalado en el objetivo general de la tesis.

Del análisis de la respuesta del abogado, no sólo se confirma que los derechos laborales se estarían cumpliendo de forma deficiente, sino incluso estarían siendo “encubiertos”, pues estas entidades utilizan mecanismos de legalidad para encubrir el cumplimiento inadecuado e incluso prescindir de los derechos de los trabajadores. Se identifica entre los más afectados, al derecho de estabilidad laboral y al derecho de la jornada laboral, respecto a que los trabajadores de área de ventas área operativa, deben cumplir con una encomienda diaria o meta comercial, de lo contrario, no terminarán su turno diario. También señala el derecho laboral como uno de los que no se cumplen a cabalidad.

Respecto del análisis de las respuestas de los inspectores, nuevamente se obtiene que entre los derechos más afectados en su cumplimiento, está el de la jornada laboral, pues se suele superar las horas de trabajo permitidas en la entidades bancarias, en algunas oportunidades no considerándose como horas extras, por lo que tampoco son compensadas como horas adicionales

trabajadas. También se resalta que existe discriminación salarial, porque estas empresas no aplican sus políticas de acuerdo a principios de igualdad y de equidad, siendo que ante una misma labor, una misma función se debería retribuir de igual forma, no importando si es del género masculino o femenino; lo cual saca a relucir la posibilidad que existe incumplimiento de derechos laborales y no sólo cumplimiento deficiente.

Por su parte, de la respuesta de los cargos directivos, se obtiene que las entidades, o al menos las entidades en cuales trabajan o trabajaron, tratan de cumplir a cabalidad con los derechos laborales, por lo que a primera vista podría concluirse que existe un cumplimiento correcto, pero, al continuar con el análisis, se reconoce que existen situaciones que implican el tema de incumplimiento, expresamente, respecto del horario laboral, debido, por ejemplo, a un cierre de mes, pues durante esos periodos, además de las labores permanentes, deben cerrarse operaciones, enviar informes entre otras actividades, resultando en que los trabajadores, incluso personal de dirección, deban trabajar más del horario diario legal, lo cual implica que ya no se cumpla de manera debida con estos derechos.

Al reconocimiento de derechos vulnerados, se hizo necesario conocer la opinión de los especialistas acerca de los motivos de dicha vulneración o, en el caso de las respuestas otorgadas por jefe de procesos de la entidad bancaria, cumplimiento de estos derechos; esto para resolver la parte del objetivo principal respecto a los motivos o causas que originan este modo de cumplir los derechos laborales en las entidades bancarias comerciales:

3. En base de su experiencia ¿Cuáles serían las razones del porqué se cumplen de esa manera los derechos laborales en las (su) entidad(es) bancaria(s) comercial(es)?

Tabla 23 Pregunta N.º 3 respuestas

Entrevistados	Respuesta a la interrogante N.º3
ABOGADO ESPECIALISTA 01	<p>Lo que pasa es que la perspectiva del banco, lo que hacen ellos es encubrir, buscan el mayor beneficio y se utilizan artilugios de legalidad para hacer creer y parecer que todo es legal, pero si tu revisas exhaustivamente no es del todo legal, por ejemplo, el otro tema que también lo vi es el tema este, de las remuneraciones, ellos utilizan mucho el tema de incentivos, como si esas no fueran remuneración que se computa como remuneración computable, valga la redundancia, ellos hacen creer que son incentivos, de manera esporádica que no son continuos, pero si tu revisas son continuas, es el mismo monto, y obedece a la misma situación, por lo tanto, debe comprenderse dentro del rubro de remuneración y debe computar para el cálculo de los beneficios y ellos también encubren eso, como el trabajador desconoce. Bueno, si hablamos del gasto, dejan de pagar (los derechos) por lo que es un beneficio económico, pero no sólo eso, yo también diría es un beneficio amen de denuncias sancionadas por el ente fiscalizador, pues al Ministerio de Trabajo, y al SUNAFIL, les pintan un escenario que no es necesariamente es el que yo te estoy mostrando, porque el trabajador como desconoce de las leyes, de las normas, el fiscalizador viene hace su trabajo, ve que todo está en regla, pero si hiciese un trabajo más minucioso, encontraría que hay deficiencias que deben ser suplidas, deben ser cumplidas, y resarcidas, pero no lo hacen, entonces ahí es donde viene el segundo beneficio, no me sanciona nadie y sigo trabajando como si nada hubiere pasado, pues hasta los propios gerentes que deberían hacer cumplir la normativa, no lo hacen y se aprovechan de la situación. (consecuencias) básicamente pues, el beneficio económico se percibe en una remuneración, en una contraprestación, un pago, su perjuicio directo es no recibir lo que por legalidad les corresponde, y en algunos casos el abuso del esfuerzo laboral que hacen los que trabajan más de 8 horas y no es remunerado, ósea, el perjuicio también físico.</p>
INSPECTOR DE SUNAFIL 01	<p>Simplemente por un beneficio económico, ¿no? De pagar, digamos, si tú tienes trabajadores a medio tiempo o tiempo parcial, a ellos les corresponde una remuneración equivalente, digamos, a la mitad de lo que ganaría un trabajador que labora la máxima jornada, que sería de ocho horas. Entonces, además de eso, los trabajadores a tiempo parcial, de acuerdo a la ley de CTS, para que estos trabajadores tengan derecho a este beneficio, tendrían que laborar más de cuatro horas. Y como no lo hacen, entonces la entidad simplemente no tiene la obligación de pagar este beneficio de la CTS. Y respecto de las vacaciones, los trabajadores a tiempo parcial, solamente están, digamos, cubiertos por el convenio 81 de la OIT, el cual establece que por lo menos un trabajador debería tener seis días de descanso por cada año de servicios prestados. Entonces, son estos aspectos que finalmente benefician a la CTS entidades financieras.</p>
INSPECTOR DE SUNAFIL 02	<p>Yo creo que básicamente es un tema económico, en realidad casi todas las entidades privadas, en la medida que paguen o reconozcan menos derechos a los trabajadores van a estar bien, van a estar satisfechos, en la medida que el trabajador, póngase, de una ventanilla se quede más de las 8 horas que debe quedarse por ley, se queda 10, no le pagan las horas extras, esto le va a generar ventaja económica al empleador, porque evidentemente, no le va a pagar ni a compensar esas dos horas adicionales, igual en el tema de las vacaciones, por</p>

un tema de que, 30 días va a estar descubierto una determinada área, una determinada función o labor, en vez de contratar a otro trabajador, bueno, ellos prefieren no reconocer el tema de derecho a vacaciones, ahora le dan vacaciones fraccionadas cuando el trabajador quiere sus 30 días pagados, entonces yo creo que esas son las ventajas que pueden sacar los bancos, Igual en el tema de los contratos, la desvinculación es más fácil para el empleador cuando tiene un contrato modal que cuando tiene un contrato a plazo indefinido, como su nombre lo dice, para que (al trabajador) lo desvincule después del periodo de prueba, debe haber una causa, una falta grave, entonces, pero en un contrato modal, muchas veces agarran y dicen “cumplió tu contrato 3 meses y aquí te desvinculo porque tu contrato es temporal”; también yo creo que esa es una causa por la cual hacen ellos hacen esto y esa es la ventaja de desvincular al trabajador. Cuantos menos trabajadores estables ellos tienen, mejor ¿no?, porque también se evitan la carga laboral, el tema del pago de utilidad, una serie de pagos. Muchos, muchas de las instituciones financieras bancarias en Cusco, algunas no tienen una propia oficina de recursos humanos, por ejemplo, muchas de ellas siempre están dirigidas desde Lima, de las oficinas centrales de recursos humanos, o a veces el Gerente o el Administrador es el que se encarga tanto de la parte operativa como de la parte de recursos humanos. Yo creo que sí, que falte un área en el cual, específicamente pueda verificar, ver, observar que se está cumpliendo el tema de los derechos laborales.

CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01	Generar un buen clima laboral, y también equilibrar de mejor manera el clima laboral entre los colaboradores dentro de la institución, más que todo para evitar el estrés entre los colaboradores, equilibrar la vida personal con la profesional en favor de los colaboradores.
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02	Se cumplen ante la norma para evitar sanciones y multas y posibles denuncias en juicios laborales.

Tabla 24 Pregunta N.º 3: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
<p>El jefe de la entidad privada da a entender que entre las obligaciones de la empresa está la supervisión del correcto cumplimiento de los derechos laborales.</p> <p>El abogado especialista señala que las empresas encubren el cumplimiento deficiente de los derechos laborales, incumpliendo el deber de supervisión.</p>	<p>El jefe de la entidad bancaria privada señala que se cumplen derechos laborales para generar un buen clima laboral, pero el ex subgerente afirma que los derechos son cumplidos únicamente para evitar multas y procesos laborales.</p>	<p>La mayoría de entrevistados coinciden en que existe falta en el deber de supervisar el cumplimiento de derechos laborales en las instituciones bancarias privadas comerciales, pero se resalta que la vulneración se debe a la obtención de un beneficio económico por parte de las entidades financieras.</p>

El inspector de SUNAFIL 02, reconoce entre las diversas causas, la falta de un área especializada en el cumplimiento de derechos laborales.	De las respuestas de los inspectores y abogado especialista, se cumple de manera deficiente los derechos laborales, vulnerándolos, por un beneficio económico en favor de las empresas.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El objetivo de esta pregunta fue, conseguir de forma directa, información respecto a las razones detrás del actuar de las entidades bancarias privadas comerciales respecto al modo en como cumplen con los derechos laborales de sus trabajadores.

Del análisis de la entrevista al abogado se obtiene que, estas entidades actúan de cierta manera para encubrir, buscar el mayor beneficio y utilizar artilugios de legalidad para hacer creer y parecer que todo es legal, y así evitar sanciones por parte de inspecciones laborales, faltando al deber de supervisión del cumplimiento correcto de los derechos laborales, incluso se señala a los gerentes quienes aprovechan falencias en el proceso de fiscalización de SUNAFIL para cubrir estas vulneraciones a la ley laboral. De esa manera, al evitar sanciones por parte de SUNAFIL y del Ministerio de Trabajo, al lograr aparentar que todo dentro de sus empresas está en regla, por lo que resulta en continuar con las labores sin recibir sanción alguna, sea multa (representando nuevamente un beneficio económico) o interrupción de dichas labores, tal como si nada hubiere pasado nada irregular en su entidad ni vulnerado algún derecho. Incluso añaden, que estas entidades obtienen beneficio económico en el abuso del esfuerzo laboral que hacen los trabajadores que trabajan más de 8 horas sin ser debidamente remunerados.

Del análisis de la entrevista a los inspectores de la SUNAFIL, se obtiene que el modo deficiente de cumplir con los derechos laborales por parte de las entidades bancarias privadas comerciales tiene varias razones, en primer lugar, el fundamento en obtener beneficio económico, sea pagando una remuneración menor a la que correspondería a un trabajador de tiempo completo,

ahorrándose el pago de beneficios como la CTS o generar ventaja económica al empleador, al no entre las instituciones financieras bancarias en Cusco, algunas no tienen una oficina o departamento de recursos humanos, que se encargue de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, siendo que a veces el Gerente o el Administrador, es el que debe encargarse tanto de la parte operativa de su área como de la parte de recursos humanos, respuesta que deja entrever la posibilidad que la falta de supervisión por parte de la propia entidad, sea una de las causas del cumplimiento deficiente de los derechos laborales de sus trabajadores.

Respecto del análisis de la entrevista al jefe de procesos, se obtiene resultados contrarios, primero en considerar que para este jefe, los derechos laborales son cumplidos de forma estricta en su empresa, esto con el fin de generar un buen clima laboral, y evitar el estrés entre los “colaboradores”, equilibrar la vida personal con la profesional en favor de los colaboradores.

Esta respuesta confirma que la Entidad Privada en cual él trabaja, tiene por obligación la supervisión de un correcto cumplimiento de derechos laborales entre su personal. Al analizar esta respuesta junto con la respuesta a la pregunta anterior, tenemos que a pesar de ser su obligación velar por el cumplimiento correcto de estos derechos, dicha supervisión no se efectúa a forma cabal en ciertas ocasiones, pues reconoció que derechos como, al de un horario laboral diario máximo, no es cumplido de forma completa tal como la norma demanda. Esta entrevista contrasta con los resultados de aquella realizada al ex subgerente, el cual informa que la única razón por la que se cumplen los derechos laborales, es para evitar sanciones por entes fiscalizadores. Esto da indicios que, a pesar de que se obtenga resultados tan discrepantes a primera vista, considerando que desde su posición le es difícil denunciar malas prácticas de su empresa, a la vez, sus respuestas podrán hacer entrever que el cumplimiento de los derechos laborales no es tan estricto como en un primer

momento describe y que esto se debe a una falta de supervisión por parte de los órganos responsables dentro de estas entidades bancarias comerciales privadas.

En esta parte es meritorio hacer un paréntesis respecto al término “colaborador”, el cual fue utilizado por un especialista, pero también por varios trabajadores en sus respuestas, ya que su uso, desde años recientes, ha sido popularizado no sólo en entidades bancarias, sino en empresas de diferentes a nivel nación e internacional. Según el diccionario de la Real Academia Española, “colaborador” es aquella persona que colabora y a su vez, colaborar es trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra. Entonces un colaborador es una persona que realiza un aporte voluntario para la obtención de un objetivo común con otros colaboradores, a diferencia de un trabajador que presta servicios a cambio de un salario y bajo subordinación. En base de dicha definición, algunos artículos (Torres, 2022), proponen que siendo que existe una contradicción fundamental semántica en el hecho de que no se puede ser "colaborador" y "subordinado" al mismo tiempo, esto considerando la presencia de la subordinación en el vínculo laboral; el uso de dicho término (colaborador) parece estar más asociado a una idea para enmascarar, o al menos atenuar, la realidad experimentada por los trabajadores en los contextos laborales, dando la ilusión de que todos los sujetos de una relación laboral están al mismo nivel, ignorando lo que implica el poder dirección; situación que se aleja de la realidad y de la doctrina. Entonces, el uso de dicho término depende mucho de la intención detrás de su uso, sea de querer estimular el compromiso del trabajador y mostrar un reconocimiento más amplio a su esfuerzo; o que el objetivo sea minimizar el acto de trabajar y, por ende, los derechos laborales. Sea como sea, nuestra legislación únicamente utiliza los términos “trabajadores” o “empleados”, mas no a “colaboradores” al existir notoria diferencia entre ambos conceptos, por lo cual, el uso del último no influye en decisión legal ni en los derechos que se deben reconocer a los trabajadores, a pesar que cada vez más, el término

“colaborador”, se registra en comunicados internos y los reglamentos y códigos del trabajo de las empresas.

4. ¿Trae algún beneficio a las (su) empresa(s) (entidades bancarias comerciales privadas), que se cumplan de esa manera con los derechos laborales?

Tabla 25 Pregunta N.º 4 respuestas

Entrevistados	Respuesta a la interrogante n.º 4
ABOGADO ESPECIALISTA 01	<p>Como te acabo de mencionar, dos beneficios, el económico, y no ser sancionado, que las entidades fiscalizadoras no les sancionen, porque ellos recaen en conductas que deben ser reprochadas, pero como aparentemente todo es legal, no pasó nada y siguen laborando, de hecho, ellos, a pesar que hemos hecho procesos y hemos sentado jurisprudencia, lo siguen haciendo, sólo que tendríamos que estar tras de ellos todos los días y eso no pasa, porque las acciones son como consecuencia de demandas que hacen los trabajadores, yo no puedo hacer una demanda solo porque se me ocurra, debo tener una causal, una legitimidad para actuar, y yo no la tengo, los que la tienen son los trabajadores, de oficio podría ser tal vez, el Ministerio de Trabajo o el SUNAFIL, pero no lo hace pues, porque no alcanza su presupuesto, tienen una recargada labor. Y de esto se aprovechan los gerentes, los supervisores, pues al no hacer cumplir los derechos de sus trabajadores, deberían ser sancionados, pero no lo son, y siguen con su trabajo como si nada.</p> <p>(más que deficiente, son seriamente perjudicadas y estamos hablando de los principales derechos, la estabilidad es uno, el trabajo con jornada laboral es otro, es un derecho internacional y el otro es que no gozan de los beneficios que es por mandato constitucional, son irrenunciables, pero son un “saludo a la bandera”)</p>
INSPECTOR DE SUNAFIL 01	<p>No, mayormente recalco que es un beneficio económico y también el tema de la estabilidad laboral. Ese es otro beneficio que, aparte del económico, por cuanto trabajadores a tiempo parcial no están protegidos por un despido arbitrario. A ellos se les puede retirar llegar cuando el empleador lo decida. A comparación de un trabajador de ocho horas, ahí se puede considerar que hubo un despido arbitrario. Por ahí también creo que es el beneficio o lo que ellos intentan, no contar con trabajadores o personal que tengan mucho tiempo en la empresa, porque les generan una mayor carga económica.</p>
INSPECTOR DE SUNAFIL 02	<p>Sí, de hecho, el empresario siempre va a querer sacar una ventaja, por eso a veces lo llaman capital humano, en temas económicos, mientras más ventaja tengan de la fuerza de trabajo, más tiempo lo tengas sometido al trabajador, más horas, a veces también en condiciones menos favorables para la salud del trabajador.</p>

CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01	Bueno, desde mi punto de vista no traería ningún beneficio, de manera deficiente no, porque estaría afectando legal y personalmente los derechos del colaborador, puede ser algo redundante y es más, que muy aparte, de afectar al colaborador, afecta a mi institución, ya que estaría expuesto a sanciones de parte de entes reguladores como son SUNAFIL.
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02	Claro, porque se evitan quejas, denuncias, juicios. además, que trabajan más tiempo, más horas y se les puede rescindir el contrato en caso no lleguen a sus metas te pueden despedir sin una causal establecida en la ley sino en el contrato de trabajo.

Tabla 26 Pregunta N.º 4: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
El jefe y el ex subgerente señalan que no traería ningún beneficio cumplir de manera deficiente los derechos laborales pues se estaría afectando al trabajador, y se exponen a sanciones por parte de SUNAFIL.	De las entrevistas del abogado especialista e inspector, se tiene que, una de las razones por las cuales las entidades privadas bancarias comerciales cumplen de una manera deficiente los derechos laborales de sus trabajadores, es la razón económica, sea para obtener mayores ingresos al ahorrarse los gastos provenientes de un cumplimiento correcto de dichos derechos laborales, evitando una mayor carga económica	De las cinco entrevistas, a pesar de las diferencias, obtenemos que una las razones por las cuales las entidades privadas bancarias comerciales cumplirían de una manera eficiente o deficiente los derechos laborales de sus trabajadores, es la preocupación hacia la acción sancionadora por parte de entidades reguladoras. Esta razón está vinculada estrechamente con el deber de supervisión del correcto cumplimiento de los derechos laborales, por parte de las mismas empresas, al buscar evitar la imposición de sanciones y poder despedir con facilidad a sus trabajadores.

La pregunta 4 en las tres entrevistas, está vinculada a la hipótesis respecto del objetivo general, para determinar si la falta de una correcta supervisión del cumplimiento de estos derechos por parte del personal a cargo de las propias entidades bancarias comerciales, se encuentra detrás de la manera en que son cumplidos los derechos laborales.

Por lo que, considerando la respuesta del abogado especialista, se tiene que las empresas cumplen de una manera deficiente los derechos laborales, como por ejemplo, hacerles trabajar más horas sin compensar debidamente, pero a la par, buscan evitar ser sancionados por entidades como SUNAFIL por dicho cumplimiento deficiente, por lo que se valen, en primer lugar, de utilizar artilugios de legalidad para hacer creer y parecer que su actuación es completamente legal, y en segundo lugar, los gerentes o jefes dejan de supervisar el correcto cumplimiento de los derechos laborales a la par de tomar ventaja de los defectos de la fiscalización realizada por SUNAFIL, de esa manera, se aparenta cumplir debidamente con la norma laboral, a pesar que en la realidad se estén infringiendo varias disposiciones normativas, cumpliendo con los derechos, pero no de forma correcta.

Por su parte, de las respuestas de los inspectores también se confirma que existe una razón de ventaja económica para cumplir de forma deficiente los derechos laborales y también una razón basada en la estabilidad laboral. Ese es otro beneficio que, aparte del económico, por cuanto trabajadores a tiempo parcial o bajo contrato modal son más fáciles de despedir.

El jefe de procesos de la entidad bancaria comercial privada, afirma, por el contrario, que su institución no tendría ningún motivo para cumplir de manera deficiente los derechos laborales, al contrario, buscan el bienestar de sus trabajadores. El ex subgerente reafirma nuevamente que el beneficio de cumplir con los derechos laborales de su entidad es evitar denuncias, quejas y sanciones. que Esto va acorde con la respuesta del jefe, que indica que, al no cumplir con estos derechos, se estarían exponiendo a recibir sanciones por parte de SUNAFIL, lo cual implica una sanción de índole económica o incluso suspensión de actividades, posibles sanciones que, de darse, se debería a una deficiente supervisión del cumplimiento de tales derechos.

5. Respeto del derecho a estabilidad laboral, dentro de las entidades bancarias comerciales privadas en la ciudad del Cusco, ¿De qué manera es cumplido este derecho por los empleadores?

Tabla 27 Pregunta N.º 5 respuestas

Entrevistados	Respuestas a la interrogante n.º5
ABOGADO ESPECIALISTA 01	Más bien es incumplida. Me remito a lo que te he dicho, revisa y vas a encontrar.
INSPECTOR DE SUNAFIL 01	<p>Los de tiempo completo, ellos tienen contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo, que decimos. Por el cual, digamos, viendo a la norma, al artículo cuatro del Decreto Legislativo 728, el cual establece que toda contratación debe ser indeterminada. Pero en ese mismo artículo, salvo dice o excepcionalmente, se puede realizar contratos a plazo fijo, siempre y cuando se demuestre una causa objetiva. Entonces, en el 99% de casos no existe una causa objetiva. O sea, la causa objetiva es detallar por qué razón a ese trabajador lo estás contratando por un tiempo. Porque el cargo que tiene para poner un ejemplo, el de ventanilla o el analista de créditos, son actividades principales de la entidad, actividades permanentes, es decir, que esa actividad siempre va a existir. Entonces, ¿por qué en ese caso? ¿Por qué el trabajador también no es permanente o estable? ¿Por qué ese puesto no va a desaparecer? Porque la excepcionalidad para un contrato a plazo fijo es que esa actividad sea también temporal. Y como no es así, entonces tratan de disfrazar la causa objetiva para poner un ejemplo, por ejemplo, el contrato por necesidad de mercado, cuál establece que se puede contratar cuando haya incrementos, aumentos de la actividad, pero que estas sean imprevistas o coyunturales.</p> <p>No puede ser, digamos, contratar bajo estas modalidades de contratos cuando tú realmente no has establecido la causa objetiva. Y en estos casos, lo que se hace es la desnaturalización de tus contratos y por tanto, estos trabajadores pasan a ser trabajadores a plazo determinado. Porque simplemente estas entidades no demuestran, repito, la causa objetiva de contratación. Para poner otro ejemplo, del contrato por obra o servicio determinado, el cual establece que se debe hacer esta contratación cuando existe el servicio ya identificado y el tiempo de duración. Como ejemplo, digamos, a mí me contratan para construir un edificio. Este edificio va a tener un tiempo de duración y también va a finalizar cuando el edificio esté construido. Entonces ahí ya se ha establecido, has predeterminado cuál es la causa objetiva. Entonces muchos de estos no han establecido. Recalco la causa objetiva.</p>

**INSPECTOR DE
SUNAFIL 02**

Como ya te había comentado anteriormente, las entidades en temas de fiscalización, una de las materias en las cuales se ha logrado que trabajadores pasen de una condición temporal o de una contratación modal, a una estabilidad o contratación a plazo indeterminado, ha sido justamente por el tema de la fiscalización que se ha hecho a través de la SUNAFIL, en específico desnaturalización de contratos, por un tema de que las labores para las cuales estaban siendo contratados los trabajadores, no era coherente, no eran específicamente, no cumplían con los requisitos como para ser considerado como modal, entonces ahí, claro, contratar a un trabajador a plazo determinado o sujeto a modalidad, afecta evidentemente a un tema de estabilidad laboral, como te comentaba anteriormente, en el Perú la regla es que se contrate a un trabajador a plazo indeterminado, y la excepción es que se contrate a modalidad, pero en la mayoría de los bancos, en las instituciones bancarias, hasta donde yo tengo experiencia, casi ningún trabajador de entrada lo ponen a plazo indeterminado o indefinido, siempre le hacen pasar por contratos temporales, ya a veces, muchas veces, cuando ya ha cumplido los plazos que establece la ley como máximo para tenerlo como modal, recién al tercer, cuarto o quinto año, lo pasan como plazo indeterminado. Eso yo creo, que es un tema fundamental en el tema de lo que es la estabilidad laboral o la posibilidad de contratar a plazo indeterminado.

Tabla 28 Pregunta N.º 5: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
<p>Abogado y especialistas coinciden que no se cumple de manera eficiente este derecho, pues las entidades bancarias privadas comerciales usan la normativa a su favor, sea mediante la existencia de los contratos determinados, los cuales son firmados sin el debido cuidado que requieren, es decir, no se basan en una causa objetiva de contratación, sino que hacen pasar un contrato indeterminado como uno determinado incluso si las labores son de naturaleza permanente, pus en estas entidades, casi ningún trabajador de entrada es contratado a plazo indeterminado o indefinido</p> <p>También aprovechan figuras legales, que, interpretando la opinión del abogado, para elaborar una excusa para poder beneficiarse del trabajador por un periodo limitado sin reconocerle mayores derechos.</p>	<p>Eventualmente, posterior a una fiscalización, se procede con la desnaturalización de los contratos y se reconoce el derecho a la estabilidad de trabajadores labor de naturaleza permanente.</p>	<p>La opinión de los especialistas coincide con los resultados de las entrevistas a los trabajadores, al señalar que no se demuestran en la realidad causas objetivas para realizar contratos modales, pero los trabajadores, aun así, firman este tipo de contratos, pues según lo observado en las entrevistas a trabajadores, la gran mayoría desconoce tan siquiera a que se refiere el término “causas objetivas de contratación”.</p>

5. Durante el tiempo que trabajó en la entidad, ¿De qué manera fue cumplido el derecho a estabilidad laboral?

Tabla 29 Pregunta n° 5 respuestas

Entrevistados	Respuestas a la interrogante n.º 5
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01	Aquí en primer lugar hay que tener en cuenta que, todo colaborador que ingresa al banco, ingresa con un contrato de duración indeterminada y obviamente está sujeto a un periodo de prueba durante sus primeros seis meses, y nuevamente, si este colaborador cumple con las expectativas, ya pasa directamente a contar con un contrato de modalidad indeterminada, pero si no cumple las expectativas pues obviamente, en esos 6 meses que es un periodo de prueba, lamentablemente no sigue con nosotros, no. Posteriormente, obviamente ya estamos sujetos a un tema de la estabilidad, que de acuerdo a ciertas políticas del banco también estamos sujetos a metas, al cumplimiento de indicadores, más que todo eso. En áreas comerciales todos son indeterminados, como te digo, condicionado a los 6 meses de periodo de prueba.
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02	Ellos respetan tu contrato, todos sabemos que a partir de los dos años es indeterminado el contrato. Respetan tu contrato, siempre y cuando cumplas tus metas mensuales, pasando dos años de permanencia en la institución, en caso de que no llegues a tu meta ellos negocian tu despido, tal y como está establecido dentro de la ley. No existe ese tema de que te cambien de área o cualquier tema no. No se refleja el derecho a la estabilidad laboral, solo se cumple con lo señalado en la norma.

Tabla 30 Pregunta n° 5: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
En ambas respuestas se afirma que, si bien la entidad está sujeta a un tema de estabilidad, también se considera un cumplimiento de indicadores para cumplir con contratación indeterminada.	El jefe señala que su entidad no firma contrato determinado modal alguno, y que todos son de duración indeterminada, sin embargo, recalca que los trabajadores están sujetos al periodo de prueba de 6 meses. El ex subgerente afirma que a partir de los dos años los	Las entrevistas de los cargos directivos coinciden en parte con la del abogado especialista, respecto al uso de mecanismos legales, como el periodo de prueba por estas instituciones como un condicionante para otorgar el derecho de estabilidad a sus trabajadores que realizan tiempo de trabajo completo.

Para el objetivo específico número 1 (uno) en cuanto a determinar si se cumple el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, se complementaron a las entrevistas realizadas a 39 trabajadores de Interbank, BCP, Scotiabank y BBVA Continental, las entrevistas realizadas para especialistas en el área, sea un abogado, un inspector de SUNAFIL y un jefe de procesos de una de una de las entidades bancarias privadas comerciales de la ciudad del Cusco, que trabajó en dicho cargo durante el periodo 2020-2021, los cuales debido a sus funciones, tienen mejor panorama y conocimiento del cumplimiento de los derechos laborales. Cabe señalar, que hubo ciertos cambios en las preguntas 5, 6 y 7 entre las entrevistas aplicadas al abogado laboralista y a los inspectores, con respecto a las entrevistas al jefe y al ex gerente, esto para ajustarse a la experiencia profesional de este cargo de dirección, pero sin cambiar el objetivo, asegurando obtener información estrictamente relacionada a los objetivos que se plantean resolver.

Respecto de la entrevista al abogado laboralista, hay que analizar anteriores preguntas, debido a que el profesional ya se había exployado respecto de este derecho en específico al contestar anteriores preguntas, en específica, la primera. Es de resaltar que el primer ejemplo que se le vino a la mente para retratar el incumplimiento de los derechos laborales en las entidades bancarias privadas es el tema de la estabilidad, señalando que estas entidades no procuran la estabilidad de los trabajadores, al contrario, buscan obtener el mayor provecho de un trabajador, y una vez que ese trabajador ya cumplió con ofrecer lo que podía a la empresa, incluyendo ofrecer productos a sus familiares, simplemente prescinden de sus servicios, aprovechándose que la norma permite contratar a plazo determinado, a pesar que su labor sea de naturaleza permanente, es decir,

utilizan esos instrumentos de legalidad para encubrir lo que realmente pasa con sus trabajadores siendo necesario empezar procesos judiciales para hacer reconocer el vínculo laboral verdadero.

Por su parte, los resultados de la entrevista a los inspectores de SUNAFIL confirman lo descrito por el abogado, añadiendo que si bien el Decreto Legislativo 728, establece que toda contratación debe ser indeterminada, y sólo excepcionalmente, se puede realizar contratos a plazo fijo (debiendo considerarse como excepciones a la regla), siempre y cuando se demuestre una causa objetiva. Sin embargo, en la realidad, en el 99% de casos no existe una causa objetiva de contratación, pero, aun así, contratan bajo esa modalidad a trabajadores de ventanilla o analistas de créditos, que actividades permanentes de la entidad, tratando de disfrazar la causa objetiva, lo cual resulta en que la SUNAFIL deba iniciar procedimientos basados en desnaturalización de tus contratos y, por tanto, hacer que estos trabajadores pasan a ser trabajadores a plazo determinado. Estas dos entrevistas, en conjunto a las realizadas a los trabajadores, confirmarían la hipótesis respecto a que se cumple de manera deficiente este derecho,

En contrario sensu, la entrevista a los cargos de dirección, al analizarla, otorgan resultados distintos, pues se señala que todos los “colaboradores”, entran mediante un contrato de duración indeterminada pero sujetos a un periodo de prueba durante sus primeros seis meses, o que los contratos se vuelven indeterminados después de un periodo de 2 años y nuevamente, si este colaborador cumple con las expectativas, ya pasa directamente a contar con un contrato de modalidad indeterminada. Del mismo modo, coinciden que de acuerdo a ciertas políticas del banco, los trabajadores están sujetos a metas y cumplimiento de indicadores. Si bien los resultados a primera vista serían totalmente opuestos a los encontrados en las entrevistas previas, contando a las realizadas a los trabajadores; al analizar sus respuestas podemos distinguir que se está aceptando la utilización de instrumentos legales, en este caso, el periodo de prueba, para

condicionar el otorgamiento del derecho de estabilidad e incluso aprovechándose del desconocimiento de normas de los trabajadores para aparentar un cumplimiento correcto de este derecho.

6. Respeto del derecho a la jornada laboral, dentro de las entidades bancarias comerciales privadas en la ciudad del Cusco, ¿De qué manera es cumplido este derecho por los empleadores?

Tabla 31 Pregunta n° 6 respuestas

Entrevistados	Respuesta a la interrogante n.º 6
<p>ABOGADO ESPECIALISTA 01</p>	<p>Igualmente, ahí sí, es recontra abusivo porque las entidades bancarias como tienen capacidad económica, son, y no escatiman en gastar los esfuerzos que sean necesarios y en asesoramiento de sus áreas legales para avasallar, entonces al trabajador lo sientan con 2 o tres abogados al costado, el jefe, más su supervisor, más su jefe directo, y el trabajador va solo, entonces en ese escenario que puede decir el trabajador si tres abogados le dicen “no, no tienes razón por eso por esto”, y en su desconocimiento acepta, entonces ahí por ejemplo, podría, perfectamente hacer una denuncia por hostilidad laboral. Los bancos, de un tiempo hasta esta parte al trabajador lo exprimen, lo ponen en contra de la pared si no cumple los objetivos le presionan de tal manera que entra en una crisis emocional, yo lo he visto, y eso por ejemplo, nadie dice nada, el perjuicio psicológico al nivel de psicosis que tiene un trabajador, quien lo evalúa? ¿Quién lo resarce? Nadie, le callan la boca con “bueno, te pago la indemnización” ¿pero y la psicosis? Tengo dos casos de dos trabajadoras que trabajaron en entidades crediticias durante, una trabajó 18 años y la otra trabajó 9 si mal no recuerdo, pero su presión fue tal, que las dos terminaron mal, incluso se divorciaron, sus hijos crecieron mal, una con estrés psicológica; ¿y eso quien cubrió? Nadie, entonces, todo eso porque nadie supervisa lo que realmente pasa del horario de 8 horas y posterior a ello, nadie; los bancos creen que por su capacidad de invertir pueden hacer y deshacer, y el trabajador se somete, y eso no es del todo cierto.</p> <p>(entonces una consecuencia) sería el factor psicológico, sobre todo en este rubro de la banca, porque en un banco las metas que te ponen son cuantificables, le dicen a un trabajador “si no me traes dos millones de dólares colocados en créditos hipotecarios, ya está, no tienen la comisión”, y ello viven de esa comisión, y cómo te comenté, esa comisión si está dentro de la remuneración computable, pero como a ellos le hacen creer que no, entonces simplemente dicen “este mes no te vamos a dar tu incentivo”, imagínate, tu asumes responsabilidades en razón de tus ingresos, asumes un crédito para</p>

pagar, no se pues, un monto permanente mensual durante 12 meses y durante esos doce meses, de un mes que te digan que no lo vas a recibir, ¿Qué pasa contigo? Repercute en tu familia, en tu estabilidad, el banco se aprovechó de esa figura de hacer incentivos que no son computables, entonces te hacen creer que no es tu beneficio, es un favor que te estoy haciendo según lo que produzcas, como no produces no te doy, pero así no funciona.

**INSPECTOR DE
SUNAFIL 01**

Entendemos como jornada laboral el número de horas trabajadas. Ocho horas. Ocho horas que son máximas o 48 horas semanales que son máximas. Es decir, un trabajador que labora cinco, seis, siete u ocho horas ya se considera un trabajador a tiempo completo. Entonces, también se verifica, digamos, hay trabajadores administrativos que laboran cinco días a la semana, de lunes a viernes, y perciben una remuneración completa. Pero a veces el empleador hace cambios, ya no le dice: Vas a trabajar cinco días, si no me vas a trabajar seis días, el sábado más. Y como dice, como él, el máximo es 48 horas, entonces si vas a trabajar el sábado cinco horas no llegas al máximo. Sin embargo, si esto pasa, el empleador tiene que pagar el adicional de este trabajo, digamos, que está de más, digamos. Pero hay muchas entidades que no entienden eso. No pagan, sino que se fijan en el máximo que es 48 horas. Yo tengo otra hora a las 48 horas y punto. Y eso, la jornada laboral también es importante como ya se ha indicado, que es ocho horas diarias máximas. Entonces, a partir de la siguiente hora se consideran horas extras y deberían pagarse como horas extras.

Entonces, hay trabajadores que inclusive ingresan antes de la hora, puede ser media hora, una hora antes y salen después de media hora o una hora antes. Entonces, si este trabajador ha registrado su asistencia y está dentro de la empresa, se presume la realización de las extras. Por tanto, le corresponde el pago de estas horas de sobre tiempo. Pero la sentía después, generalmente no cumple con el pago de este trabajo extraordinario.

**INSPECTOR DE
SUNAFIL 02**

Como te decía, es un poco álgido ahí, no?, en el tema de la jornada siempre hay una inobservancia, claro en el tema de la jornada muchas veces las empresas, para evitar de que la SUNAFIL los multe o los fiscalice, lo que hacen es, muchas veces, agarrar y algunas actividades, y algunos puestos de trabajo los consideran como “no sujetos a fiscalización” (sin supervisión por parte del empleador), no hay la opción de fiscalizar la jornada máxima, porque, dicen que “no está sujeto a fiscalización, solamente registra su asistencia de ingreso y no salida porque su trabajo es parte en la oficina y parte en la calle”, entonces por ahí también las entidades agarran, utilizan esta modalidad, para un poco, desnaturalizar el tema de la jornada de trabajo que deben de cumplir los trabajadores. Aparte, igual en el tema de los trabajadores que, por ejemplo, laboran en ventanilla, u otra área donde hacen los recuentos, recuento el dinero, entonces igual ellos a veces, dentro de las 8 horas no pueden hacer el trabajo, entonces a veces se tienen que quedar, jornada adicional, y bueno, eso, evidentemente viene afectando, y hay una clara contravención a la norma de la jornada de trabajo

Tabla 32 Pregunta n° 6 análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
No se respeta de forma completa el derecho a la jornada laboral, pues las entidades bancarias privadas comerciales buscan que los trabajadores sigan realizando labores dentro de estas, incluso fuera de la jornada diaria de 8 horas estos para culminar sus labores o metas pendientes, sin recibir compensación adicional por su trabajo de sobretiempo. Para ello pueden valerse incluso de calificar a estas labores como “no sujetas a fiscalización”, logrando desnaturalizar la jornada de trabajo	Las entidades bancarias privadas comerciales ponen bajo presión a sus trabajadores para cumplir las metas impuestas de producción en su labor.	La información proporcionada tanto por los inspectores de SUNAFIL como por el abogado especialista, coinciden en señalar de forma directa, que existe un incumplimiento deficiente en las entidades bancarias privadas comerciales respecto al derecho laboral de jornada laboral, respecto a que, si bien se atienden a las 48 horas semanales como un tope máximo, no se respeta el límite de 8 horas diarias, esto debido a que se busca que los trabajadores cumplan determinadas metas en su labor.

6. Durante el tiempo que trabajó en la entidad, ¿De qué manera fue cumplido el derecho a la jornada laboral?

Tabla 33 Pregunta n° 6 respuestas

Entrevistados	Respuesta a la interrogante n.º6
CARGO DIRECIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01	Nosotros aquí, nuevamente como te vuelvo a indicar, en el caso de puestos de no dirección, puestos de no confianza, como por ejemplo, promotores de servicios, tienen un tipo de modalidad de contrato de 48 horas semanales, bien, el colaborador no debe, miento, si puede trabajar, no sé, 8, 9, 10 horas y también un día a la semana trabajar sólo 3, el tema es que no exceda estas 48 horas semanales, eso es para los colaboradores, tanto para los colaboradores de jornada reducida como para colaboradores de jornada completa. Hay un punto adicional para colaboradores de jornada completa, es que tienen un día libre a la semana, muy aparte del domingo, que lo pueden disponer de lunes a sábado, puede ser tu día libre un sábado, puede ser tu día libre un lunes, un martes, miércoles o un jueves, nuevamente eso dentro del tema de la cantidad de horas semanales dentro de la semana, en relación a jornadas, como digo, los horarios son accesibles puedes trabajar desde 8 de la mañana hasta las 2 de la tarde, este, entonces se supone que usas la tarde y después resarcir; o de 9 y media de la mañana a 2 y media de la tarde, en ese aspecto, como te digo, somos bastante exigentes, como te dije, hay

	situaciones, ocasionalmente que se dan, en que se quedan, como fines de mes, feriados, porque la afluencia de público es mayor.
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02	La jornada laboral, como se trata de un trabajo por metas, para llegar a tu meta, tú tienes que laborar más horas de lo que establece la ley, para llegar a tus metas tienes que dedicarle más de las 8 horas a tu labor. Claro, el cumplimiento de metas se basa en el que te ponen objetivos para llegar al mes. Sea en recaudación, o sea en asesoría, por ejemplo. Entonces digamos que es un objetivo de recuperación de dinero, bueno, si no cumples te puedo resolver el contrato. Claro. Entonces para llegar a esas metas necesariamente tienes que dedicarle más horas al trabajo. Al ser instituciones bancarias financieras ellos dependen del cumplimiento de metas para seguir creciendo justamente eso no es como el trabajo en la típica empresa, que tienes que trabajar ocho horas seguidas, por ejemplo en ventas, tras un mostrador en atención al público que cumplir las metas que establece el banco. la situación es muy diferente, en un lado tienes un horario fijo y un objetivo fijo, y en la otra tienes un objetivo fijo que depende del tiempo que le vas a dedicar a su cumplimiento. Las cabezas, los gerentes responsables de las áreas serían los responsables de que se cumplan de esa forma los derechos laborales porque son ellos quienes negocian los contratos laborales, respondiendo a las políticas de la institución

Tabla 34 Pregunta n° 6: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
La hipótesis señala que se cumple de manera deficiente el derecho a la jornada laboral, lo cual coincide con la información recibida mediante las entrevistas realizadas, tanto a los trabajadores como aquellos con cargos de dirección, eso respecto a que, si bien se respeta el máximo de 48 horas semanales, no se da el mismo cumplimiento respecto de la jornada diaria que son 8 horas debido a la exigencia de cumplimiento de metas.	El derecho a la jornada laboral se cumple de manera estricta a lo referido a la jornada máxima semanal de 48 horas, además que es posible para los trabajadores pedir permisos dentro de su horario.	El jefe de procesos de forma indirecta confirma información proveída por el abogado especialista y el inspector, pues según su entrevista, su institución respeta estrictamente la disposición de 48 horas semanales, pero acepta que los trabajadores pueden trabajar más del horario diario para cumplir la exigencia semanal, afirmando que incluso esta situación se presenta para compensar permisos solicitados o cuando lo exige la afluencia de público. Por su parte, el ex subgerente coincide en que este derecho no es cumplido debidamente debido a la presencia de metas exigidas al trabajador.

Para el objetivo específico número 2 (dos) en cuanto a determinar si se cumple el derecho a la jornada laboral de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, se realizaron entrevistas a trabajadores de dichas entidades, las que se complementan con entrevistas a especialistas del área de derechos laborales. De ese modo del análisis de la pregunta formulada para el objetivo específico número tres, se colige que, en las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias, se cumple de una manera deficiente el derecho respecto a la jornada laboral, pues no se respeta la jornada laboral de 8 horas.

Esto podemos concluirlo desde el análisis de los resultados de la entrevista al abogado laboralista, de la cual obtenemos que las entidades tienen un comportamiento abusivo respecto del cumplimiento de este derecho, pues al tener una alta capacidad económica, y poseer un vasto asesoramiento de sus áreas legales, entonces logran avasallar al trabajador para presionarlo y que cumpla los objetivos de rendimiento y producción fijados por la empresa, incluso si esto requiere que trabaje más del horario diario de 8 horas, sin recibir compensación alguna, pues le presionan de tal manera que llega a sufrir crisis emocional, un perjuicio psicológico que no se resarce con indemnización monetaria. Estos resultados coinciden con las entrevistas a los trabajadores, los cuales admitieron que trabajaban más de ocho horas para alcanzar objetivos y metas de la empresa. También de la respuesta de esta pregunta obtenemos que sigue presente la falta de supervisión para el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los jefes y gerentes, e incluso se entrevistó una situación peor, en que estos mismos buscarían que se cumpla de una manera deficiente estos derechos.

Del análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas a los inspectores, se concluye que, las empresas aprovechan el tope legal de 48 horas semanales, e incumplen el derecho a la

jornada laboral sea poniendo a trabajar a sus empleados más de las 8 horas diarias, pero sin llegar a rebasar el límite de las 48 horas semanales, o cambiando sus días de trabajo de forma imprevista, pero sin que esto involucre el pago de horas extras en relación a la jornada diaria, lo cual confirmaría un cumplimiento deficiente de este derecho. Cabe resaltar las respuestas del inspector de SUNAFIL 02, el cual señala la figura de puestos de trabajo no sujetos a fiscalización inmediata, como una manera en que las entidades logran aprovechar la misma normativa para no ser sancionadas, pues cabe señalar que estos puestos, normados en el Decreto Supremo N° 008-2022-TR, son aquellos pertenecientes a trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él únicamente para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes, como contratos de locación de servicios; una figura que no correspondería a los trabajadores de estas entidades, los cuales si responden y son dependientes completamente dentro del local de la entidad bancaria privada comercial.

Finalmente, del análisis de las entrevistas a los cargos directivos, primero, al jefe de procesos respecto de la pregunta vinculada al segundo objetivo específico, se obtiene un resultado peculiar en comparación a otros análisis de las respuestas este profesional, pues no presenta una discrepancia respecto de las entrevistas a otros especialistas, pues nuevamente se obtiene que las entidades bancarias privadas comerciales, en efecto, respetan el límite de 48 horas semanales, sin embargo, no pasa lo mismo respecto de la jornada diaria, en donde el jefe de procesos admite que existen situaciones, como una mayor afluencia de público o debido al resarcimiento de horas laborales por permisos otorgados al trabajador, que conllevan que sus “colaboradores” trabajen 9 o 10 horas diarias. Esta respuesta es concorde a la respuesta de la segunda pregunta. Entonces tenemos que en todas las entrevistas es posible comprobar que el derecho a la jornada laboral no

es cumplido de forma debida, pues por una parte se respeta el límite de 48 horas semanales, pero se incumple respecto a la jornada de 8 horas diarias y el pago por horas extras.

Por su parte, de la entrevista al ex subgerente, se obtiene un resultado similar, pues informa que los trabajadores de estas entidades dependen del cumplimiento de metas para seguir creciendo lo cual se traduce a trabajar más horas que las permitidas por ley; sin embargo, cabe resaltar de su respuesta, la parte en que señala los gerentes responsables de las áreas serían los responsables de que se cumplan de esa forma los derechos laborales, una afirmación que ayudaría a probar la hipótesis respecto a que una de las razones por las cuales se cumple de manera deficiente los derechos laborales en esas entidades bancarias, es la falta de una correcta supervisión por parte de las mismas.

7. Respecto del derecho a vacaciones anuales, dentro de las entidades bancarias comerciales privadas en la ciudad del Cusco, ¿De qué manera es cumplido este derecho por los empleadores?

Tabla 35 Pregunta n° 7 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la interrogante n.º7
<p>ABOGADO ESPECIALISTA 01</p>	<p>Lo que pasa es que la misma la misma norma prevé que la vacación anual se goza durante el siguiente año, no es que tu gozas al treceavo mes de las vacaciones que correspondan a los 12 meses anteriores, no, la norma dice, lo puedes gozar durante los 12 meses siguientes, entonces ahí es donde viene la, digamos, como no es un tema de seguimiento exhaustivo, encubren eso y te hacen gozar en tu tercer, cuarto año con dizque convenios para gozar vacaciones extemporáneas, y el trabajador como desconoce de normas, sólo sabe que le están dando las vacaciones que les corresponde, el cree que es legal, lo firma, pero ese documento le vale a la entidad para hacer ver, entre comillas, que hubo una anuencia del trabajador, y por ende, no hay motivo para indemnizar, pero ello no es así, si revisamos exhaustivamente se ha violentado los derechos de los trabajadores.</p>

**INSPECTOR DE
SUNAFIL 01**

Bueno, para un trabajador que labora más de cuatro horas, entonces tiene derecho de gozar las vacaciones de 30 días por cada año de servicio. Entonces, ahora también se puede negociar 15 días de vacaciones. O sea, trabajas 15 días y te pago tus 15 días. Pero no podría negociar el total de las vacaciones, porque está, digamos, prohibido. Entonces, sí o sí el trabajador tiene que salir de vacaciones por lo menos 15 días al año. Entonces, algunos, por ahí iría el problema de que negocian el total de sus vacaciones. Claro que les pagan, pero esa no es la idea, sino la idea es que un trabajador debe tener un descanso adecuado. Y además, constitucionalmente hay que respetar, digamos, lo que busca la Constitución es el respeto a la familia. Entonces, a este trabajador no lo puedes tener todo el año al servicio de la empresa y olvidarse de su familia. Entonces, por ahí, y como ya lo indicó anteriormente, los trabajadores a tiempo parcial, si es que cumplieren ese horario, solamente tienen derecho a seis días por cada año. Es algo también que hay que revisar la ley, porque una norma nacional no establece vacaciones para estos trabajadores a tiempo parcial, entonces tenemos que ir a una norma internacional, es un convenio OIT, solo ahí establece ese beneficio de seis días por año de trabajo

**INSPECTOR DE
SUNAFIL 02**

También ese es un punto un poco alto álgido en el tema de las instituciones financieras, o principalmente de los bancos. A los bancos, hasta lo que hemos visto, muy poco les gusta dar a sus trabajadores los 30 días de descanso remunerado completo, siempre hay un tema e fraccionamiento por la famosa frase “por necesidad de servicio”. La regla es que son 30 días de descanso vacacional y eso es lo que se debe otorgar, y esos 30 días deben ser otorgados dentro del plazo del siguiente año de haber adquirido el derecho vacacional. Entonces ocurre, bueno pues, que las entidades no les dan las vacaciones dentro del año, y muchas veces prefieren ellos, pagar la sobretasa, la doble remuneración al trabajador y no darle el descanso, entonces, esta es una situación que no solo afecta, no sólo al derecho sino a la propia persona, entonces ahí, en algunos casos se ha visto multas por incumplimiento de otorgamiento de descanso vacacional dentro del periodo que le corresponde al trabajador; o a veces también trabajadores que venían a la SUNAFIL diciendo “yo quiero salir mis 30 días pero me quieren fraccionar en 3 o 4 periodos mis vacaciones”, y bueno, muchas veces el empleador dice “bueno, lo tomas o lo dejas, porque esta sujeto a que tu acates esta disposición, está sujeto a que también se renueve tu contrato, entonces también se afecta de esa manera el tema de los descansos vacacionales; (...) a veces también se ha tenido denuncias en las cuales dicen “saben que, se me presentó una urgencia y yo pedí un día de vacaciones o dos días, pero mi empleador me lo negó y me lo descontó como inasistencia esos dos días pese a que yo había pedido como vacaciones”, entonces hay varias formas, la casuística es bastante extensa en el tema de las vacaciones en general, es un punto bastante interesante de investigar y de seguir fiscalizando como lo hace la SUNAFIL.

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
Tanto los inspectores como el abogado coinciden que el derecho de vacaciones es cumplido de forma deficiente, debido a que las entidades bancarias privadas comerciales no realizan un cálculo correcto respecto de estas, disponen de este tiempo no como la norma establece sino como más les beneficie a dichas instituciones, incluso ofreciendo pagar a los trabajadores en vez de otorgarles vacaciones; haciéndole creer al trabajador, aprovechándose de su ignorancia en el tema, que está recibiendo las vacaciones como dispone la ley.		Considerando los resultados provenientes de las entrevistas de los trabajadores, es posible confirmar lo señalado por el inspector y el abogado especialista, pues se puede observar que el derecho a vacaciones anuales es cumplido de una manera distinta a la establecida a la norma por las entidades bancarias privadas comerciales, aprovechando al mismo tiempo disposiciones normativas tales como aquella que permite que el periodo de descanso pueda reducirse, de 30 a 15 días previo acuerdo.

7. Durante el tiempo que trabajó en la entidad, ¿De qué manera fue cumplido el derecho de vacaciones anuales?

Tabla 37 Pregunta n° 7 respuestas

Entrevistados	Respuesta de la interrogante n.º7
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 01	Es muy exigente, ¿no? El tema vacacional, bueno obviamente se toma de una manera, con entusiasmo, porque quien no quiere vacaciones. Más que todo los que trabajamos en áreas comerciales, tenemos la posibilidad de salir de periodo vacacional, una semana por trimestre. Si o si un trabajador debe tomar sus vacaciones, si se refiere a que, a un tema de que “no quiero mis vacaciones, quiero que me paguen”, no es posible, si o si se sale de vacaciones.
CARGO DIRECTIVO DE ENTIDAD BANCARIA 02	Sí te pagan, sí se cumple el derecho a las vacaciones anuales.

Tabla 38 Pregunta n° 7: análisis

Coincidencia con la hipótesis	Discrepancia con la hipótesis	Interpretación
--------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------

El derecho de vacaciones se otorga mediante un cálculo distinto al de la norma.	Los cargos directivos determinan que en sus entidades se cumple de manera estricta este derecho, y que no es posible que algún trabajador pueda disponer de no tomar dichas vacaciones.	Las respuestas del jefe, ex subgerente y de los trabajadores coinciden en que las entidades disponen de otorgar una semana de vacaciones por trimestre laboral, una situación que no corresponde a lo dispuesto expresamente por la norma. Por su parte, el abogado especialista y el inspector coinciden en que dicho derecho es cumplido a la manera en que le convenga a la autoridad, valiéndose del desconocimiento del trabajador para hacerle firmar escritos para no que exijan indemnización por no otorgarse las vacaciones según lo estipulado en la norma.
---------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Del análisis de las preguntas formuladas para el objetivo específico número tres se colige que, en las relaciones laborales con las entidades bancarias, no se cumplen con las jornadas laborales de 8 horas establecida por la norma. Este resultado lo obtenemos, en primer lugar, de la entrevista realizada al abogado laboralista, el cual informa en base de su experiencia que, las entidades bancarias privadas comerciales, no brindan un seguimiento exhaustivo al cálculo y la forma para brindar las vacaciones anuales, e incluso encubren las normativa y buscan otorgar dicho derecho en periodos que convenga a la empresa, incluso retrasando por tres o cuatro años el goce de vacaciones, mediante convenios para gozar vacaciones extemporáneas con el trabajador, el cuál al desconocer de normas, sólo sabe que le están dando las vacaciones que les corresponde, creyendo que es legal, y firmando dichos convenios. Nuevamente, se debe considerar el análisis a su respuesta de una pregunta anterior, en este caso, la segunda, en donde se obtiene que las empresas encubren su incorrecto actuar para evitar el pago de los beneficios, vacaciones ordinarias, extraordinarias y el de indemnización porque estas entidades lo que hacen es, otorgando el periodo vacacional fuera del plazo para cumplir dicho fin.

Por su parte, analizando la información provista por los inspectores de la SUNAFIL, tenemos que estas empresas aprovechan las disposiciones normativas sobre posibles convenios para reducir el tiempo de vacaciones anuales que le corresponde a un trabajador de tiempo completo, y así poder tener todo el año su servicio hacia la empresa, incluso valiéndose de pagar la doble compensación, es decir, una doble remuneración al trabajador afectado para no darle el descanso anual. Estos resultados, adjuntos con los obtenidos de entrevistas anteriores (trabajadores) comprueban la hipótesis respecto que el derecho a vacaciones anuales se incumple en las entidades bancarias privadas comerciales.

Un resultado contrario lo obtenemos del análisis a las entrevistas a los cargos de dirección, los cuales coinciden en señalar que en su entidad, este derecho, se cumple de una manera exigente, pues es imposible que un trabajador pueda desistir de la posibilidad de salir en periodo vacacional, Sin embargo, a su vez también coincide con resultados obtenidos de las entrevistas a los trabajadores, pues una parte considerable de ellos señalaba que sus vacaciones era contabilizada con la fórmula de “una semana de vacaciones por trimestre de trabajo”, una forma de cálculo que no corresponde con la descrita por la normativa laboral.

5.2.2. Discusión de resultados

Para el objetivo general, se formularon cuatro preguntas en las entrevistas dirigidas a los profesionales, cuyos resultados fueron analizados en conjunto con los resultados obtenidos de las entrevistas dirigidas a los trabajadores; concluyéndose, en primer lugar, que los derechos de los trabajadores en las relaciones laborales con las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, son cumplidos de una forma deficiente, debido a que las empresas buscan solamente aparentar un cumplimiento completo para no ser sancionados por entidades reguladoras, pero en la realidad los derechos de sus trabajadores son cumplidos

solamente de forma parcial, de una manera que no corresponde a la normativa, siendo el caso más común, trabajar más horas diarias de las permitidas por nuestra legislación; observándose diversas vulneraciones de los derechos laborales que afectaron a trabajadores en el sector financiero bancario, con restricciones que llevaron a despidos, suspensiones y condiciones laborales precarias.

En segundo lugar, se pudo probar que la forma en que las entidades bancarias privadas comerciales cumplen los derechos labores de sus trabajadores, entre otras posibles razones, depende de una correcta supervisión del cumplimiento de estos derechos por parte del personal a cargo de las propias entidades bancarias privadas comerciales, pues estas empresas, buscan ejercer sus labores de la manera más eficiente y económicamente conveniente, por lo tanto y tal como se tiene de los resultados de las entrevistas a especialistas, está entre sus intereses el de cumplir, al menos superficialmente, los derechos laborales de sus trabajadores, pues el incumplimiento conlleva a que estas entidades sean sancionadas con multas económicas o incluso medidas como la suspensión de actividades, medidas que a todas luces son perjudiciales para este tipo de empresas.

Para formar un banco, la ley exige un monto considerable de dinero, esta elevada barrera de entrada evidencia que los actores que ingresan al sistema bancario son, en principio, instituciones con sólida capacidad económica, planificación estratégica de largo plazo y acceso a mercados de capital. Considerando ello resultaría ingenuo suponer que las vulneraciones a los derechos laborales en las entidades bancarias se deban exclusivamente a un afán de ahorro o escasez de recursos económicos como hace entrever las afirmaciones del abogado especialista y de los inspectores sobre los bancos.

Sin embargo, tanto de nuestros resultados como de los resultados obtenidos por trabajos de investigación precedentes, es posible observar el cumplimiento deficiente, una situación que también se refleja en trabajos en la doctrina, por ejemplo, Pasco, citado por Pacheco, afirma:

La contratación laboral no ha estimulado la creación de nuevos puestos de trabajo. Sólo ha contribuido a precarizar y con ello a disminuir la calidad de los contratos. Y reconoce que, si bien las empresas consiguen una mejor adaptación a las exigencias del mercado, lo hacen mediante la precarización del trabajo y, lo que es peor, mediante su uso fraudulento, por lo que “es explicable que los desarrollos modernos apunten en dirección opuesta a aquella seguida al inicio de las reformas”. Es esta una conclusión que hemos de tener en cuenta si queremos contribuir a lograr la meta del “trabajo decente”, que es la mejor garantía del respeto a la dignidad humana. (Pacheco Zerga, 2015)

Por lo que, la persistencia de prácticas laborales contrarias a la normativa —como el incumplimiento del pago de horas extras — no podría responder tanto a limitaciones presupuestales.

Entonces surge la hipótesis que dicho cumplimiento deficiente se debe más bien a una lógica estructural que prioriza la eficiencia operativa por sobre la protección social, lo cual se vería evidenciado en las acciones de estas empresas sobre exigir a sus trabajadores más horas de trabajo al día y en la inclusión de criterios de metas u objetivos a cumplirse por parte del trabajador, tal como se refleja en los resultados del presente trabajo. En ese sentido, dentro de estas empresas no se prioriza la aplicación debida de los derechos laborales, por lo que no existe una correcta capacitación respecto de los alcances de estos derechos entre el personal a cuál le corresponde la labor de vigilar su cumplimiento dentro de los bancos.

Dentro de la doctrina, es posible referir al trabajo de Putriano durante el XXIII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Putriano Rosas, 2021) para reforzar esta postura, pues al ser interpretado, se obtiene que, dentro del contexto del incremento de la intermediación e intermediación laboral, la transformación del empleador ha generado nuevas formas de organización del trabajo, que han desdibujado la figura tradicional del empleador, dificultando la identificación de responsabilidades laborales. Esta situación, sumada a la falta de una cultura de cumplimiento normativo en materia laboral por parte de muchas empresas, contribuye al aumento del incumplimiento de los derechos de los trabajadores; resaltándose que son las mismas empresas que mantienen una “tradicción” de cumplimiento deficiente de los derechos laborales, al priorizar la producción y eficacia de la empresa, la cual, al ser mantenida en el tiempo, presenta mayores beneficios económicos que sólo conservar el dinero que se debería invertir en otorgar los derechos laborales de la forma que señala la norma. Esta teoría se ve reforzada en el resultado del presente trabajo respecto a las vacaciones, pues nuestros hallazgos señalan que estas empresas no tienen problema con otorgar el descanso anual, pero si tienen reparos en el modo de otorgar dicho descanso, pues buscan que el periodo este fragmentado lo más posible, buscando que sus trabajadores mantengan un ritmo de trabajo ininterrumpido por el mayor tiempo posible, concordando con lo afirmado por los fiscalizadores de la SUNAFIL.

En la doctrina internacional, también se encuentra indicios respecto a esta hipótesis, Couceiro, explica referente a la situación de los derechos laborales en bancos europeos:

En el primero de dichos preceptos (rotulado «Profesionalidad y calidad en el empleo»), la opción rotunda por la estabilidad del empleo de los trabajadores bancarios ordinarios se desprende de las tres siguientes afirmaciones: 1) «los niveles de exigencia, de competencia y de calidad en el trabajo bancario comportan un nivel equivalente de calidad en el empleo», teniendo en cuenta que

«la estabilidad y calidad en el empleo están directamente relacionadas con la fortaleza, solidez, productividad y competitividad de cada Empresa, así como con la rápida adaptación en cada momento a las circunstancias de mercado y necesidades de negocio»; (Couceiro Naveira, 2020)

Analizando lo señalado, es posible concluir que las entidades bancarias que alcanzar un nivel alto de competitividad pueden garantizar las mejores condiciones laborales a sus trabajadores, por lo que es lógico señalar que los bancos priorizan conseguir una alta productividad y eficacia de sus servicios ANTES de las condiciones laborales de sus trabajadores, debido a ello, se podría entender el porqué cumplen de manera deficiente con los derechos laborales a pesar de contar con grandes recursos económicos, recursos que también deberían permitir conseguir una adecuada capacitación y conocimiento de la legislación laboral entre los directivos y supervisores; pero siendo que, tal como sugiere la doctrina y los resultados de trabajo de campo, las empresas bancarias ponen en primer lugar la eficacia en los servicios de sus instituciones por encima incluso de un cumplimiento correcto de la legislación laboral.

Añadiendo que existe el interés de estas instituciones radica en no ser sancionadas, esto porque si bien en monto monetario dichas sanciones no deberían representar mayor problema, estas sanciones exigen el gasto de tiempo por parte de la empresa, sea que sean suspendidas en su actividad o que tengan que seguir procesos civiles que se hacen largos tanto para el trabajador como para la empresa. Esto explicaría que las empresas busquen cumplir con los derechos laborales de una forma “incompleta”, al buscar cumplir la normativa, por una parte, y priorizar la eficacia operativa por encima del bienestar del trabajador, por otra.

En base a los resultados obtenidos de las entrevistas, es posible afirmar que uno de los motivos por los cuales, a pesar de existir el peligro de ser sancionadas, estas empresas cumplen de una manera deficiente con los derechos laborales, es una incorrecta o total falta de supervisión del

estricto cumplimiento de estos derechos propios de los trabajadores, pues como se tiene de los resultados, sobre todo de las entrevistas dirigidas a tanto a empleados de ventanillas y personal de dirección de este tipo de entidades, se obtuvo que, por más que el cumplimiento de los derechos laborales sea establecido como un objetivo a mantener dentro de la empresa y una meta en pro de la calidad laboral, siempre existen ocasiones en que estos derechos se van a incumplir, sea que los trabajadores se queden más tiempo que el horario laboral diario para completar una meta laboral impuesta por la propia empresa, o por un incorrecto cálculo de las vacaciones a otorgar, siendo este incumplimiento permitido por el personal de dirección los cuales no toman ninguna medida para contrarrestar esta situación y lo dejan pasar, esto en pro de mantener una alta eficacia en los servicios ofrecidos por sus empresas.

Esto hace entrever que los responsables de velar por los derechos laborales en dichas empresas, carecen de preparación en derecho laboral y operan con criterios administrativos o contables más que jurídicos. Esto puede llevar a omisiones involuntarias, como el no reconocimiento de beneficios, o contratos modales sin justificación.

Cabe resaltar, que varios resultados dieron a ver otra de las causas: estas empresas buscan obtener la mayor ganancia posible, y en el presente caso, para aumentar su ganancia, estas entidades cumplen de manera incompleta con los derechos laborales, sea para ahorrar los gastos que un cumplimiento estricto de derechos laborales conllevaría (no se pagan horas extras a la jornada diaria de ocho horas), aprovechar lo máxima posible la labor de sus trabajadores (se otorga vacaciones anuales de formas no establecidas en la norma), y sobre todo por no ser sancionados por entidades reguladoras (se registran contratos temporales sin causa objetiva).

Las condiciones de trabajo generaron preocupaciones, ya que algunos empleadores no proporcionaron el apoyo necesario, afectando el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, se puede destacar los casos de inestabilidad laboral, agravando la situación económica de los trabajadores; y se registraron casos de discriminación laboral, con trabajadores vulnerables siendo afectados de manera desproporcionada.

Del análisis de la pregunta formulada para el **objetivo específico número uno** se colige que, existe vulneración del derecho a la estabilidad laboral; ya que, de acuerdo con lo manifestado por cuatro de los cinco especialistas entrevistados el derecho a la estabilidad laboral, en conjunto con los resultados de las entrevistas a los trabajadores, las entidades bancarias privadas comerciales realizan contratos a plazos determinados sin tener causa objetiva de contratación para fundamentar dicha modalidad de contrato, y a pesar que las funciones que ejecutan los trabajadores son de naturaleza permanente. Incluso, de la entrevista al tercer especialista se puede analizar que estas entidades buscan utilizar la figura de periodo de prueba a lo máximo posible para evitar otorgar un contrato a tiempo indeterminado.

La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en entidades bancarias financieras del sector privado, en la ciudad de Cusco se debe a diversos factores, principalmente de carácter económico. Esta situación revela una problemática compleja, y el encubrimiento laboral emerge como una faceta crucial de esta situación. Este fenómeno no solo amenaza la seguridad ocupacional de los empleados, sino que también genera un entorno laboral opaco y desigual, donde las prácticas de encubrimiento pueden socavar aún más los derechos de los trabajadores.

En primer lugar, la falta de estabilidad laboral se manifiesta a través de diversas prácticas, como la utilización de modalidades de contratación sin causas objetivas de contratación que dificultan la adquisición de derechos laborales básicos. Estas tácticas crean un ambiente de incertidumbre para los empleados, afectando su seguridad financiera y su bienestar emocional. La

estabilidad laboral es fundamental para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, y su vulneración mina la confianza en el entorno laboral.

El encubrimiento laboral, en este contexto, se refiere a la práctica de ocultar o disfrazar la naturaleza real de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, lo que implica la utilización de contratos de trabajo temporales injustificados, la clasificación errónea de empleados como contratistas independientes o la manipulación de términos contractuales para evitar otorgar beneficios laborales adecuados. Por lo que el encubrimiento laboral, no solo es una violación directa de los derechos de los trabajadores, sino que también crea un ambiente donde la explotación y la inseguridad laboral prosperan.

El uso de contratos temporales de manera sistemática es una forma común de encubrimiento laboral en el sector financiero de Cusco. Aunque los contratos temporales pueden ser legítimos en ciertos contextos, su abuso para evitar otorgar estabilidad y beneficios laborales adecuados constituye una práctica perniciosa. Los empleadores, al renovar repetidamente contratos temporales sin justificación clara, perpetúan la incertidumbre y la falta de estabilidad entre los trabajadores.

La clasificación errónea de empleados como contratistas independientes es otra táctica de encubrimiento laboral. Al designar a los trabajadores como independientes, los empleadores evitan responsabilidades laborales clave, como el pago de beneficios y la garantía de condiciones laborales justas. Esta práctica no solo priva a los empleados de sus derechos, sino que también perpetúa la desigualdad y la vulnerabilidad en el entorno laboral.

Además, la manipulación de términos contractuales y la falta de transparencia en las políticas laborales contribuyen al encubrimiento laboral. Al ocultar información crucial sobre los derechos y responsabilidades laborales, los empleadores dificultan que los trabajadores

comprendan completamente sus condiciones de empleo. Esta falta de claridad puede ser explotada por los empleadores para mantener a los trabajadores en una posición de desventaja, sin acceso a la información necesaria para reclamar y hacer valer sus derechos.

El encubrimiento señalado por dos de los entrevistados es entendido como que a las relaciones laborales surgidas se da el tratamiento de otras relaciones de carácter jurídico, ya sean civiles, comerciales, cooperativas u otras; afectando no solo a los trabajadores individualmente, sino que también tiene implicaciones más amplias en la sociedad y la economía local. Contribuye a la informalidad laboral, dificulta la recaudación de impuestos y la contribución a la seguridad social. Así pues, perpetúa la desigualdad económica al privar a los trabajadores de la estabilidad necesaria para el desarrollo de sus vidas y carreras.

Para abordar esta problemática, es imperativo adoptar enfoques integrales que aborden tanto las prácticas de encubrimiento laboral que generan inestabilidad laboral. Siendo esencial fortalecer la aplicación de las normativas laborales existentes, imponiendo sanciones significativas a las entidades bancarias que utilicen el encubrimiento laboral como estrategia para obtener beneficios económicos.

En el mismo sentido, del análisis de las respuestas a la pregunta formulada para el **objetivo específico número dos**, se obtuvo que existe vulneración del derecho a la jornada laboral en las entidades bancarias financieras del sector privado en la ciudad de Cusco, resultando en un cumplimiento deficiente de este derecho, lo que plantea una problemática que impacta directamente en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores. Esta vulneración se manifiesta a través de diversas prácticas que van desde la imposición de largas jornadas laborales diarias hasta la presión para realizar horas extras no remuneradas, creando un entorno laboral que socava los derechos fundamentales de los empleados, pero a la vez, respetando únicamente el tope semanal

de horas laborales. Esta conclusión fue confirmada tanto por los cinco especialistas como por los resultados de las entrevistas a los trabajadores.

Es frecuente, observar que los trabajadores en el sector bancario de Cusco enfrentan jornadas laborales extensas que superan los límites diarios establecidos. La demanda constante de cumplir con objetivos y metas financieras, combinada con la competencia en el mercado, ejerce presión sobre los empleados para que prolonguen su tiempo de trabajo más allá de lo estipulado. Esto no solo resulta en fatiga física y mental, sino que también afecta negativamente la conciliación entre la vida laboral y personal.

Igualmente, la realización de horas extras no remuneradas se ha convertido en una práctica preocupante en estas entidades bancarias. La falta de compensación económica por el tiempo adicional dedicado al trabajo no solo constituye una vulneración directa de los derechos laborales, sino que también contribuye a un ambiente laboral desmotivador. Los empleados se ven obligados a sacrificar su tiempo personal sin recibir una compensación justa, lo que afecta su motivación y compromiso con la empresa.

Esta vulneración de los derechos a la jornada laboral no solo afecta a los empleados individualmente, sino que también tiene consecuencias a nivel social. La falta de equilibrio entre la vida laboral y personal puede contribuir al agotamiento generalizado, disminuir la productividad y afectar la cohesión social. Además, puede tener implicaciones en la salud pública, ya que el estrés y la fatiga laboral pueden dar lugar a problemas de salud crónicos.

Del análisis de las respuestas dadas a la pregunta formulada para el **objetivo específico número tres**, se colige que en las relaciones laborales entre trabajadores y entidades bancarias no se cumple el derecho al descanso vacacional de la manera en que dicta la norma, pues ésta, es

otorgada del modo en que prevén las entidades bancarias privadas comerciales, para asegurar un mayor beneficio económico y productivo.

La vulneración del derecho al descanso anual laboral en las entidades bancarias del sector privado en la ciudad de Cusco plantea una problemática que afecta directamente la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores. Este derecho, consagrado en las normativas laborales, establece el período mínimo de descanso remunerado al que cada empleado tiene derecho anualmente. Sin embargo, en el sector bancario cusqueño, se observan prácticas que socavan este derecho fundamental.

Es habitual que los empleados bancarios enfrenten altos niveles de exigencia y presión laboral, lo que dificulta la planificación y disfrute adecuado del período de descanso vacacional. Las demandas constantes del sector financiero, caracterizado por la competitividad y las metas financieras agresivas, pueden generar una cultura organizacional que desalienta a los trabajadores a tomar tiempo libre vacacional. La percepción de que ausentarse podría afectar su desempeño u oportunidades laborales puede llevar a que muchos empleados posterguen o renuncien a sus vacaciones.

De igual importancia es que la falta de políticas y prácticas internas que fomenten la toma regular de vacaciones contribuye a la vulneración de este derecho. En algunos casos, la acumulación excesiva de días no tomados puede resultar en una carga laboral abrumadora, afectando negativamente la salud mental y física de los trabajadores. La ausencia de un ambiente que promueva el descanso vacacional puede llevar a situaciones donde los empleados se sientan obligados a sacrificar su tiempo libre en aras de cumplir con las expectativas laborales.

La expectativa de estar disponible incluso fuera del horario laboral convencional puede generar estrés y ansiedad, disminuyendo la efectividad del descanso. Los empleados bancarios

pueden sentir la presión de responder correos electrónicos o participar en reuniones virtuales durante sus vacaciones, lo que socava el propósito mismo del período de descanso.

Aunado a la falta de una cultura organizacional que valore el bienestar y reconozca la importancia del descanso vacacional puede llevar a una percepción negativa de aquellos que deciden tomar sus vacaciones. Esta presión social puede generar un entorno en el que los trabajadores sientan que no es aceptable ausentarse, incluso cuando lo hacen dentro de los límites establecidos por la ley. En un sector donde la atención al cliente y la toma de decisiones precisas son cruciales, algunos empleados pueden encontrarse presionados a renunciar a sus períodos de descanso para cumplir con las demandas del trabajo. Esto no solo tiene implicaciones en la salud física y mental de los trabajadores, sino que también infringe directamente las normativas laborales establecidas para garantizar un ambiente de trabajo saludable.

La sensibilización sobre la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal debe ser una parte integral de la cultura organizacional. La creación de un ambiente donde se valore la salud mental y se reconozca que el descanso vacacional contribuye a la productividad a largo plazo es esencial.

CONCLUSIONES

1. Los derechos de los trabajadores en los contratos laborales con las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, son cumplidos de manera deficiente; esto evidenciado en el uso indebido de contratos a modalidad, jornadas laborales que superan las 8 horas sin retribución, y la falta de otorgamiento de vacaciones según dicta la norma. Esta situación se debe en gran parte a la inexistencia de una supervisión efectiva por parte de las propias instituciones, ya que las tareas de control son realizadas por el personal directivo, quienes muchas veces omiten acciones correctivas por considerar estas irregularidades inevitables, por enfocarse en cumplir metas laborales, o por manejar información incorrecta sobre los derechos de los trabajadores.
2. Existe cumplimiento deficiente del derecho a la estabilidad laboral, ya que se suscriben contratos a plazo determinado que no corresponden a la naturaleza permanente de las actividades realizadas. La mayoría de los trabajadores no gozan de continuidad en sus contratos, a pesar de desempeñar funciones esenciales y permanentes, como supervisor de plataforma, auxiliar de agencia o analista de créditos. Este hecho es respaldado por las entrevistas al abogado especialista y a los inspectores de SUNAFIL, los cuales afirmaron que existen varios casos y procesos de desnaturalización de contratos debido a esta situación. Así mismo, no se establece la existencia de una causa objetiva de su contratación para justificar el contrato temporal apreciándose de esa forma que la realidad no calza con lo pactado. La vulneración del derecho a la estabilidad laboral, plantea desafíos significativos que evidencian la necesidad de reforzar las leyes laborales, aplicar

regulaciones estrictas y promover prácticas éticas en las empresas para garantizar condiciones laborales justas en el sector.

3. En los contratos laborales entre los trabajadores y las entidades comerciales del sector privado se colige que el derecho el derecho a una jornada laboral justa se cumple de manera deficiente. De los 39 trabajadores más de la mitad laboran de 9 a 10 horas al día sin recibir retribución adicional alguna y más del 84% no reciben compensación por laborar horas extras. De las entrevistas realizadas a los especialistas, se puede concluir que, por una parte, este derecho es cumplido en lo que respecta al máximo semanal de horas, es decir, cuarenta y ocho, sin embargo, la situación es completamente distinta cuando se trata de la jornada diaria, pues nuevamente, los resultados coinciden en señalar que los trabajadores laboran más de 8 horas diarias sin retribución correspondiente, esto sustentado en el cumplimiento de metas o pendientes de la empresa. Tanto desde el ámbito legal como desde el empresarial, es fundamental abogar por condiciones laborales justas que protejan el tiempo libre y la salud de los trabajadores evitando la explotación laboral.
4. Del análisis a los resultados obtenidos, se concluye que en los contratos laborales entre trabajadores y entidades bancarias no se cumple de manera estricta el derecho a las vacaciones o descanso anual. Tanto los trabajadores que laboraron por periodos inferiores a los 12 meses como los que acumularon más de un año de servicios, señalaron que gozan de vacaciones de una semana luego de tres meses de labores. Incluso se ha registrado que, a algunos trabajadores, se les ha hecho elegir entre tomar vacaciones o recibir una remuneración extra. Esta situación evidencia que las relaciones laborales entre trabajadores y entidades financieras no se desarrollan conforme a la legislación laboral. Cabe señalar que, conforme a lo regulado por el D.L. N°. 713, los trabajadores gozan del descanso anual

de 30 días por cada año de servicio para su empleador, una disposición, que según la información recaba en el trabajo de campo, no se cumple, pues estas empresas tienen maneras distintas de realizar el cálculo de vacaciones anuales. Esta vulneración plantea desafíos significativos que requieren una acción inmediata para garantizar el disfrute pleno de los trabajadores de los bancos a su derecho al descanso anual.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Intendencia Regional de SUNAFIL de Cusco inspeccionar los contratos suscritos por los trabajadores de las entidades bancarias de la ciudad y verificar las actividades realizadas por dichos trabajadores, a fin de evaluar el cumplimiento de la normativa laboral. Es crucial que SUNAFIL refuerce sus inspecciones en las entidades bancarias para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales en la forma que dicta la normativa. Se recomienda aumentar la frecuencia de las auditorías y capacitar a los inspectores en las particularidades del sector financiero.
2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la capacitación a los trabajadores en cuanto a sus derechos labores, ya que la existencia de vulneración en la jornada laboral, vacaciones e incluso estabilidad se ve reforzada por el desconocimiento y por consiguiente, falta de reclamo por parte de los trabajadores respecto a los derechos que les corresponde. Situación que podría evitarse si los propios trabajadores tuvieran conocimiento de lo que implica los contratos modales y los requisitos para poder establecerse antes de aceptar firmar los contratos laborales, o la forma en que la norma establece el descanso vacacional, o la obligatoriedad del pago de horas extra. Asimismo, resaltar la importancia de promover la sindicación y la participación activa de los trabajadores como medios para prevenir el encubrimiento laboral y fortalecer la defensa colectiva de sus derechos.

3. Igualmente, se recomienda también al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que disponga y posibilite a la SUNAFIL, en mayor frecuencia, la realización de inspecciones en centros laborales, centrandó las diligencias en comparar las condiciones laborales como el horario o modo de contratación establecidas en papel, con las condiciones que realmente tienen, debido a que, por ejemplo, tal como se observa de los hallazgos, existe desnaturalización de contratos y jornadas de trabajo más allá del límite diario. Las autoridades laborales también deberían asistir en asegurar que las regulaciones vigentes se cumplan de manera efectiva en el tiempo de descanso otorgado. Esto implica la supervisión constante y la aplicación rigurosa de la norma, esencial para proteger los derechos de los trabajadores.

4. Se recomienda a las entidades bancarias implementar en sus políticas de trabajo la priorización del bienestar de sus trabajadores por encima de la eficacia productiva, empezando por la asignación de mayor presupuesto para la contratación de personal, pues se evidencia que se contratan a trabajadores por temporadas, con contratos modales sin que exista una causa objetiva. Se recomienda, adicionalmente, que un mayor presupuesto que sea usado para brindar de forma debida y en concordancia con la normativa, las vacaciones de los trabajadores y no hacerles elegir entre el derecho de bonificación monetaria y descanso laboral. Las entidades bancarias también pueden implementar medidas internas, como la revisión de sus políticas de recursos humanos y la promoción de prácticas laborales que prioricen el bienestar de los empleados. Programas de flexibilidad laboral, incentivos para el cumplimiento de objetivos sin recurrir a horas extras excesivas y la promoción de una cultura de respeto al tiempo de descanso pueden marcar la diferencia, todo esto aunado

a encargar áreas y personal exclusivamente para la correcta supervisión del cumplimiento de dichas medidas y por consiguiente, de los derechos laborales de sus empleados.

5. En términos de políticas internas, se recomienda a las entidades bancarias adoptar políticas internas basadas en la transparencia y el respeto de los derechos laborales. Esto incluye ofrecer contratos claros, garantizar prácticas laborales éticas y promover un entorno en el que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes sin temor. Fomentar una cultura organizacional que valore la justicia laboral no solo fortalece los derechos de los empleados, sino que también contribuye al rendimiento y sostenibilidad de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, V. (2018). Glosario de terminos de Derecho Laboral. Perú. Obtenido de http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/358/GLOSARIO_DE_DEREC HO_LABORAL.pdf
- Alonso, M., & Casas, M. (2000). *Derecho del Trabajo*. Mexico: Civitas.
- Ampuero, V. (2009). *Discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*. Lima: Grijley.
- Apoyo & Asociados, FitchRatings. (2022). *Reporte Sectorial* . Lima .
- Aranda, G. (2021). *LexGradibus*. Obtenido de <https://lexgradibus.com/derechos-fundamentales-laborales-mexico/>
- Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: Importancia y aspectos críticos de su regulación. *Revista Themis*, 17-32.
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: Importancia y aspectos críticos de su regulación. *Revista de derecho*, 17-28.
- Becerra, C. (1961). *Teoría y legislación de los contratos de trabajo*. Cajamarca: Fondo Editorial SAC.
- Beltrán, Q. (2006). Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. *Revista Laborem*, 26-50.
- Blancas Bustamante, C. (2015). ESTADO ACTUAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL. *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Bravo, J. (2017). Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la Región de Lambayeque: 2015-2016. [*Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*]. Perú. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7510>
- Buen, N. (1993). *Jornada de trabajo y descansos remunerados*. Mexico: Porrúa.
- Cabanellas, G. (1998). *Derecho del Trabajo*. Mexico.
- Camacho Zegarra, M. A. (2019). *Derecho económico, financiero y bancario*. Lima: Grijley.
- Cámara de diputados de la Nación Argentina. (13 de noviembre de 1991). Ley N°. 24.013. Buenos Aires: Información legislativa. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- Campos, L. (1998). *La contratación laboral temporal*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Canessa, M. (2018). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Revista de Derecho PUCP*, 349-355. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Carillo, M. (2001). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 182.
- Chavarro Cadenas, J. E. (2011). Códigos sustantivo y procesal del trabajo : concordado, leyes, decretos, resoluciones, circulares. Bogota, Colombia: Nueva Legislación. Obtenido de Código Sustantivo de Trabajo15, e

- Chávez, F., & Curay, F. (2011). *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Chino, M., & Eláez, R. (2018). Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y el empleo digno. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Perú. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_f60ec66a23e257bbfe27f5aa19ced17a/Details
- Colmenares, B. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 57-86.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: Flavio López. Recuperado el 21 de junio de 2022, de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Concha, C. (2014). Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244>
- Concha, C. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de confianza según el Tribunal Constitucional. Lima.
- Congreso de la República. (31 de octubre de 1978). Constitución Española. España. Obtenido de <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo35CE.htm>
- Congreso de la República. (1 de octubre de 1996). Obtenido de http://www.cormeseinsac.com/media_dievia/uploads/normas/35-.pdf
- Consejo de Estado. (23 de octubre de 2015). Ley de Estatuto de Trabajadores. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Constitución Política del Perú (Const) . (29 de Diciembre de 1993). Perú.
- Cornaglia, R. (15 de enero de 2010). Recuperado el 14 de enero de 2022, de <http://www.rjcornaglia.com.ar/195.-la-tercerizacion-en-la-relacion-laboral.html>
- Corte Suprema. (6 de Octubre de 2017). Casación Laboral N° 5703-2017, Lima. Lima, Lima, Perú .
- Corte Suprema. (8 de enero de 2019). Casación Laboral N° 26625-2017 Huánuco. Huánuco, Perú: Corte Suprema.
- Couceiro Naveira, B. (2020). Las relaciones laborales de los trabajadores del sector bancario en los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español. [Tesis de doctorado, Universidad da Coruña]. España. Obtenido de https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/27180/CouceiroNaveira_Benito_TD_2020.pdf
- Cueva, M. (1978). *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Mexico: Porrúa.
- De Diego, J. A. (2015). *Manual de Derecho Laboral para Empresas*. Buenos Aires: Erreius.
- Decreto Legislativo N° 713. por el que se consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (7 de Noviembre de 1991). Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

- <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>
- Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. (1 de octubre de 1996). Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>
- Decreto Ley N° 5452*. (1 de mayo de 1943). Brasil. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=28801
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del TUO del D.L. N° 728. (24 de enero de 1997). Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Unico Ordenado del D.S. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. (1997). Diario Oficial El Peruano, número 6116. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Dempsey, C. (20 de agosto de 2022). *Biz Latin Hub*. Obtenido de <https://www.bizlatinhub.com/es/guia-ley-empleo-brasil/>
- Diaz, B. (2021). El derecho al descanso vacacional del trabajador docente de Instituciones Educativas privadas y su relevancia en la Ley N°. 29944. [*Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres*]. Perú. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9529>
- Egocheaga Callao, G. R. (2021). *EFFECTO DE LA DISCIPLINA DE MERCADO*. Lima: Universidad de Lima.
- Ermida, U. (14 de diciembre de 2010). Recuperado el 12 de enero de 2022, de www.fder.edu.uy
- Factorial. (20 de abril de 2022). *Factorial*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/contratos-laborales-mexico/>
- Fernández, M., Urteaga, P., & Verona, A. (2015). *Guía de investigación en Derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- FONDO MIVIVIENDA S.A. (s.f.). *Fondo MiVivienda*. Obtenido de <https://www.mivivienda.com.pe/PORTALWEB/usuario-busca-viviendas/preguntas-frecuentes.aspx>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*(52), 70-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>
- Hernández Sampierri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jurídicos Laborales. (30 de agosto de 2018). *Jurídicos Laborales*. Obtenido de <https://www.juridicoslaborales.com/blog/cuales-son-los-derechos-del-trabajador/>
- Lastra, L. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y la seguridad social*. México: Instituto de Investigaciones.

- Leon Castillo, J. (2017). *Inclusión financiera de las micro, pequeñas y medianas empresas en el Perú*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL .
- Ley Federal del Trabajo. (12 de junio de 2015). Mexico: Secretaria de Servicios Parlamentarios. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros del Perú. (9 de diciembre de 1996). Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. (9 de enero de 2022). Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización. (24 de junio de 2008). Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Machuca Vélchez, J. A. (2018). El Derecho de la Competencia en el sistema financiero. *Foro Jurídico* , 90-110.
- Marcenaro, N. (1995). *El trabajo en la Nueva Constitución*. Lima: Cultural Cuzco.
- Mayor, J. (15 de junio de 2020). *Ius Revista Latinoamericana de Derecho*. Recuperado el 12 de enero de 2022, de <https://iuslatin.pe/los-derechos-laborales-especificos-e-inespecificos-y-su-aplicacion-en-el-derecho-laboral-peruano-en-tiempos-de-covid-19/>
- Ministerio de Trabajo y Economía social. (1910). Código del Trabajo de Francia. Francia: Gobierno de España. Obtenido de <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/webempleo/es/emprender-negocio/desplazamiento-trab/index.htm>
- Ministerio Público do Trabalho-[MPT]. (2016). *Derechos de los Trabajadores*. Brasil: Ministerio Público do Trabalho.
- Monsalve Zanatti, M. A. (2016). *El Banco de la Nación: 50 años llevando la banca donde tu estás*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Naciones Unidas. (2023). Obtenido de Sitio Web de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cescr>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Nava Guibert, L. (2019). *MANUAL DE DERECHO LABORAL I* . Universidad San Martín de Porres Facultad de Derecho.
- Neves, M. J. (2001). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (06 de Febrero de 1996). *Observación general N° 18 : El derecho al trabajo*. Obtenido de <https://www.refworld.org/es/docid/47ebcb332.html>
- Opere, M. (2019). *Blog.grupo*. Obtenido de www.blog.grupo-pya.com/xalcular-laproductividad-lis-empleados/

- Organización de los Estados Americanos- OEA. (17 de noviembre de 1988). Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos, económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador. El Salvador: Secretaria de acceso a derechos humanos y equidad de la OEA. Obtenido de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). La reforma laboral en America Latina. Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo- OIT. (29 de octubre de 1919). *NORMLEX- Information System on International Labour Standars*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::
- Orrillo, M., & Montenegro, R. (2018). *La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/798/Tesis%20Orrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacheco Zerga, L. (2015). Los Principios del Derecho del Trabajo. *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, 589-607.
- Palomeque, M. y. (1994). *Manual de Derecho del Trabajo*. Salamanca: Centro de Estudios Ramón Aceres.
- Paredes, J. (2018). La estabilidad laboral en el Perú. Poder Judicial.
- Pasco, M. (2012). Los Derechos Laborales inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social*, 13-26.
- Patlán, P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista Científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133. Obtenido de sum : revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 23(2), 121-133.
- Pérez, B. (2018). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Pérez, H. (2009). *Los contratos de trabajo de duración determinada: ¿regla o excepcion?* Lima: Grujley.
- Perez, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Lima: Motta.
- Perez, J. (2004). *La transformación de la contratación temporal en indefinida: el uso irregular de la temporalidad en el trabajo*. Valladolid: Lex nova.
- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Poder Legislativo. (5 de mayo de 1976). *Ley N° 20.744. Ley del contrato de trabajo*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Puntriano Rosas, C. A. (2021). La transformación del empleador y su impacto en el ámbito de protección del derecho del trabajo. Reflexiones en torno a la respuesta del ordenamiento jurídico peruano. *RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL*, 601-623.

- Puntriano, C., Valderrama, L., & Gonzáles, L. (2019). *Los contratos de trabajo- Regimen jurídico en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Quaranta, G., & Fabio, F. (agosto de 2011). *Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas*. Recuperado el 14 de enero de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252011000200007
- Quispe Lovatón, W. (2016). El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial. *VII CONGRESO NACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 577-593.
- Raso, J. (2009). *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo: Amalio .
- Rendón, J. (1992). *Legislación Laboral*. Lima: Tarpuy.
- Reynoso, C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Mexico: UAM Azcapotzalco.
- Riquelme, V. (diciembre de 2013). Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario. Chile. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-103031_archivo_01.pdf
- Rodríguez, R., & Pernía, N. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: Tendencias jurisprudenciales. *Revista de la facultad de Ciencias jurídicas y Políticas*, 217-268. Recuperado el 14 de enero de 2022, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>
- Rojas, A. (2012). La intermediación laboral. *Revista de Derecho*, 187-210.
- Rosales, C. (3 de setiembre de 2019). *Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral, Machala, Ecuador*. Recuperado el 11 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106
- Salazar, E. (11 de febrero de 2022). La adecuada protección contra el despido arbitrario y el mal uso del lenguaje en su regulación. Lima, Perú: LP- Pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/adecuada-proteccion-despido-arbitrario-mal-uso-lenguaje-regulacion/>
- Salcedo, V. (14 de julio de 2021). *Ojo Público*. Recuperado el 11 de enero de 2022, de <https://ojo-publico.com/2881/rechazan-cese-de-empleados-de-empresa-vinculada-lopez-aliaga>
- Secretaria General OEA. (1978). *La Convención Americana sobre Derechos Humanos- Pacto de San José de Costa Rica*. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Sempere, N. (2011). La contratación temporal y el estatuto de los trabajadores. *Revista del Ministerio de Trabajo y* , 158-162.
- Serrano, L. (2021). Las normas internacionales y los Convenios de la Organización Internacional del trabajo, su impacto en el Derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo. *Revista Laborem*, 24(1), 603-632. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-26-1.pdf>

- SERVINDI. (22 de mayo de 2020). Obtenido de <https://www.servindi.org/actualidad-noticias/22/05/2020/sociedad-civil-presenta-informe-sobre-vulneracion-de-derechos-durante>
- Sierra, E. (2019). La incidencia de la MIFID II en la formación y en las competencias de los trabajadores de la banca. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y el Derecho del Empleo*, 7(1), 113-141. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/656/868
- Soto Llerena, V. R. (2022). *Las empresas del sistema financiero en el Perú. A propósito de la Ley 26702*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/empresas-sistema-financiero-peru-ley-26702/>
- Suarez, Q. R. (2018). EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES A. Lima, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- SUNAFIL. (22 de diciembre de 2021). *Diario los Andes*. Recuperado el 11 de enero de 2022, de <https://www.losandes.com.pe/2021/12/22/region-con-mas-casos-dos-mil-denuncias-laborales-reporto-sunafil-en-arequipa/>
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2017). *PROGRAMA FINANZAS EN EL COLE*. Obtenido de <https://www.sbs.gob.pe/portals/3/educacion-financiera-pdf/guia%20del%20docente%202017.pdf>
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2021). *SBS*. Obtenido de https://www.sbs.gob.pe/autorizacion-de-nuevas-empresas?utm_source=chatgpt.com
- Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Revista de Derecho y Cambio Social*, 1-37.
- Terrasa, L. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1(25). Obtenido de <https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/8-derechos-laborales-que-todo-joven-argentino-debe-conocer-1129656.html>
- Torres, Y. (29 de Noviembre de 2022). *¿Colaborador o trabajador? Una reflexión crítica sobre los usos y abusos del lenguaje*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/colaborador-o-trabajador-una-reflexi%C3%B3n-cr%C3%ADtica-sobre-yaniel>
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional. (9 de octubre de 2002). Expediente N° 1397-2001-AA/TC. Lima, Perú: Tribunal Constitucional. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01397-2001-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (13 de marzo de 2003). Exp. N° 976-2001-AA/ TC, F.J. 11. Lima, Perú: Tribunal Constitucional. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (15 de Octubre de 2004). EXP. N.° 1124-2002-AA/TC. Lima, Perú: Tribunal Constitucional.
- Tribunal Constitucional. (19 de setiembre de 2008). Sentencia del Tribunal Constitucional del 19 de setiembre del 2008. Lima, Perú.
- Tribunal Constitucional. (21 de diciembre de 2020). Expediente N° 03081-2018-PC/TC. Lima, Perú. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/03081-2018-AA.pdf>

- Valadez, B. (12 de diciembre de 2021). *Milenio*. Recuperado el 11 de enero de 2022, de <https://www.milenio.com/politica/trabajadoras-hogar-exigen-cese-violaciones-derechos-laborales>
- Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la Jurisprudencia del TC*. Lima: Gaceta jurídica.
- Valdés, D. (1990). *Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*. Madrid: La Ley.
- Valdez, B. (2014). Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/items/863f8dc6-7aa5-4df5-87ca-8803419a3b80>
- Valdéz, F. (2011). *Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia*. España: Laborum.
- Valverde, A. y. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Vani, M. (5 de octubre de 2017). *Universia*. Obtenido de <https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/8-derechos-laborales-que-todo-joven-argentino-debe-conocer-1129656.html>
- Velásquez, A. (12 de julio de 2019). *USIL. Facultad de derecho*. Recuperado el 14 de enero de 2022, de <https://blogs.usil.edu.pe/facultad-derecho/diez-derechos-laborales-que-todo-trabajador-debe-conocer>
- Villalobos, J. (20 de Octubre de 2022). *Actualidad Empresarial*. Obtenido de <https://actualidadempresarial.pe/noticia/intermediacion-diferencias-con-la-tercerizacion-laboral/ff298fec-f6c5-43a9-b262-aca099cb8430/1>
- Villegas, E. (2019). Efectos jurídicos del Régimen laboral especial MYPE en el ejercicio de derechos laborales específicos de los trabajadores del sector privado. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Lima. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4050>
- Zavaleta Cruzado, R. (2021). *SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO PERUANO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-135-158.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

“LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITO POR LAS ENTIDADES BANCARIAS COMERCIALES DEL SECTOR PRIVADO”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Categorías	Metodología
<p>PG: ¿De qué manera y cuáles son las razones que explican la forma en que se cumplen los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad el Cusco, 2020- 2021?</p>	<p>OG: Determinar en qué manera se cumplen los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020- 2021, junto con las razones que explican que sea cumplidos de una manera eficiente o deficiente</p>	<p>HG: Los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, son cumplidos de una manera deficiente al no respetarse los derechos laborales de forma íntegra y esto se explica porque no existe una correcta supervisión del cumplimiento de estos derechos por parte del personal a cargo de las propias entidades referidas..</p>	<p>Categoría N° 1 Derechos laborales.</p> <p>Sub categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Jornada laboral • Vacaciones anuales <p>Categoría N° 2 Contratos de trabajo</p> <p>Sub categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manera de cumplimiento de derechos laborales • Razones que explican la manera 	<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo- explicativo.</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Técnicas Análisis documental Entrevistas semiestructuradas</p> <p>Instrumentos Ficha de análisis documental Cuestionario</p>

<p>PE1: ¿En qué medida se cumple el derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021?</p>	<p>OE1: Determinar en qué medida se cumple el derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.</p>	<p>HE1: El derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, es cumplido de manera deficiente.</p>	<p>en que son cumplidos los derechos laborales.</p>	
<p>PE2: ¿En qué medida se cumple el derecho a la jornada laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021?</p>	<p>OE2: Determinar en qué medida se cumple el derecho a la jornada laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.</p>	<p>HE2: El derecho a la jornada laboral de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, es cumplido de manera deficiente.</p>		
<p>PE3: ¿En qué medida se cumple el derecho a las vacaciones anuales de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021?</p>	<p>OE3: Determinar en qué medida se cumple el derecho a las vacaciones anuales de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.</p>	<p>HE3: El derecho a las vacaciones anuales de los trabajadores en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021, es cumplido de manera deficiente.</p>		

Instrumentos de Recolección de datos

Guía de Entrevista Semiestructurada dirigido a trabajadores de entidades bancarias comerciales del sector privado

GUÍA DE ENTREVISTA

TITULO: “LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITO POR LAS ENTIDADES BANCARIAS COMERCIALES DEL SECTOR PRIVADO”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto de la manera en que se ejercen los derechos laborales en los contratos de trabajo suscritos por las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, período 2020-2021.

Entrevistado:

Cargo:

Entidad Bancaria:

Objetivo Específico N° 1

Objetivo Específico N°1: Determinar si se cumple el derecho de la estabilidad laboral de los trabajadores en los contratos laborales con las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.

1. ¿Cuánto tiempo Ud. viene laborando en la entidad bancaria que presta servicios actualmente? ¿Cada cuánto tiempo le renuevan su contrato?

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

2. ¿Qué tipo de contrato suscribió Ud. con la entidad bancaria que presta servicios (determinado o indeterminado)? ¿Cuál fue la causa objetiva de su contratación?

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

3. ¿Su modalidad contractual en la entidad bancaria le permite a Ud. hacer una línea de carrera? ¿Por qué?

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

Objetivo Especifico 2

Objetivo Específico N° 2: Determinar si se cumple el derecho a la jornada laboral de los trabajadores en los contratos laborales con las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.

4. ¿Cuántas horas diarias trabaja Ud. aproximadamente en la entidad bancaria que presta servicios? ¿Cómo está distribuido ese horario?

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

5. ¿Trabaja Ud. horas extras en la entidad bancaria que presta servicios? ¿Dichas horas son remuneradas?

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

6. ¿Cuántos días a la semana trabaja Ud. en la entidad financiera que presta servicios?
¿Cuáles son sus horarios?

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

Objetivo Especifico 3

Objetivo Especifico N° 3: Determinar si se cumple el derecho al descanso anual de los trabajadores en los contratos laborales con las entidades bancarias comerciales del Sector privado en la Ciudad del Cusco, 2020-2021.

7. ¿Cumplió la entidad bancaria con remunerar sus vacaciones al cumplir los 12 meses de prestación de servicios? Explique Ud. con mayor detalle

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

.....
.....
8. ¿Al cumplir los 12 meses de prestación de servicios en la entidad, gozó Ud. del descanso físico de 30 días? Explique Ud. la forma

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

Datos técnicos: No completar

N° de Entrevista	Fecha de aplicación		
	Día	Mes	Año

Guías de Entrevista Semiestructuradas dirigidos a juristas, especialistas y cargos de dirección en entidades bancarias comerciales del sector privado.

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA A ESPECIALISTAS RESPECTO DE LA FORMA DE CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS EN ENTIDADES BANCARIAS COMERCIALES DEL SECTOR PRIVADO Y LAS RAZONES DETRÁS DE DICHA FORMA

- 1. En base a su experiencia. ¿De qué manera son cumplidos los derechos laborales, en general, dentro de las entidades bancarias privadas comerciales del sector privado de la ciudad del Cusco?**
- 2. ¿Cuáles son los derechos laborales que se ven más afectados en su cumplimiento, dentro de dichas entidades bancarias?**
- 3. En base de su experiencia ¿Cuáles serían las razones del porqué se cumplen de esa manera los derechos laborales en las entidades bancarias comerciales?**
- 4. ¿Trae algún beneficio a las empresas (entidades bancarias comerciales privadas), que se cumplan de esa manera con los derechos laborales?**
- 5. Respecto del derecho a la estabilidad laboral, dentro de las entidades bancarias comerciales privadas en la ciudad del Cusco, ¿De qué manera es cumplido este derecho por los empleadores?**
- 6. Respecto del derecho a la jornada laboral, dentro de las entidades bancarias comerciales privadas en la ciudad del Cusco, ¿De qué manera es cumplido este derecho por los empleadores?**
- 7. Respecto del derecho a vacaciones anuales, dentro de las entidades bancarias comerciales privadas en la ciudad del Cusco, ¿De qué manera es cumplido este derecho por los empleadores?**

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA A JEFE/GERENTE DE RESPECTO A LA FORMA DE CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS EN ENTIDADES BANCARIAS COMERCIALES DEL SECTOR PRIVADO Y LAS RAZONES DETRÁS DE DICHA FORMA

- 1. En base a su experiencia. ¿De qué manera son cumplidos los derechos laborales, en general, dentro de su entidad bancaria privada comercial del sector privado de la ciudad del Cusco?**
- 2. ¿Cuáles son los derechos laborales que se ven más afectados en su cumplimiento, dentro de dicha entidad bancaria?**
- 3. En base de su experiencia ¿Cuáles serían las razones del porqué se cumplen de esa manera los derechos laborales dentro de la entidad bancaria comercial?**
- 4. ¿Trae algún beneficio a su empresa, que se cumplan de esa manera con los derechos laborales?**
- 5. Durante el tiempo que trabajó en la entidad, ¿De qué manera fue cumplido el derecho a estabilidad laboral?**
- 6. Durante el tiempo que trabajó en la entidad, ¿De qué manera fue cumplido el derecho a la jornada laboral?**
- 7. Durante el tiempo que trabajó en la entidad, ¿De qué manera fue cumplido el derecho de vacaciones anuales?**