

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

La vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación
anticipada en el Régimen Laboral 728

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Bachiller : José Antonio Caja Porras

Asesor : Abg. Chachi Vicuña Edith Alejandrina

Línea de Investigación Institucional: Desarrollo Humano y Derecho

Fecha de inicio : Enero del 2021

Fecha de culminación : Abril del 2021

Huancayo – Perú

2021

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicado a mis esfuerzos puesto en ello y a Dios, por ser mi guía espiritual en este camino tan duro que gracias a él pude superar los momentos difíciles que me tocó vivir de tal manera lo dedico en memoria de mi querido padre quien falleció en pleno elaboración de esta tesis, quien supo llenarme de fuerzas con sus consejos y su apoyo estoy totalmente agradecido.

Igualmente lo dedico a mi esposa Cristina y a mi hija Isabel y Fernanda que son la razón de mi superación y el apoyo para concluir mi carrera, les estoy muy agradecido.

El Autor: José Antonio Caja Porras.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza a seguir luchando por mis sueños.

En segundo lugar, agradecer a la Universidad Peruana los Andes – UPLA y a quienes conforman esta honorable institución de quien me siento orgulloso y a quienes me brindaron sus conocimientos en las diferentes etapas de mi formación profesional por brindarme todos los recursos, herramientas y sus consejos que me sirvieron mucho para lograr mis objetivos que me propuse.

De tal manera agradecer a mi asesora Abog. Chachi Vicuña Edith Alejandrina, que gracias a su gran conocimiento y apoyo me oriento a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados, de la misma manera agradecer a todas las personas que me apoyaron en todo el proceso de esta tesis. Agradecer al Doctor Hilario Romero Girón, director general de la Sede La Merced – UPLA por el apoyo para poder autor realizarnos profesionalmente. Finalmente agradezco a los colaboradores que intervinieron en el desarrollo de mi tesis.

El Autor: José Antonio Caja Porras.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada *La vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el Régimen Laboral 728*, trató de analizar los hechos que se suscitaron con tres trabajadores mineros en la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A que los tomamos como muestreo, de que la aplicación artículo 16° inciso f, del Decreto Supremo 003-97-TR, ya que del grupo de trabajadores jubilados bajo el régimen de jubilación anticipada, solamente se extingue el contrato de tres trabajadores y hay otro grupo que está en las mismas condiciones y continúan trabajando normalmente.

En tal sentido, se ha formulado como objetivo general analizar la “vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728”. Y así determinar si la jubilación (pensión) otorgada por el seguro privado de pensiones SPP. Implica o no la terminación de la relación laboral, o es necesario trabajar y el alojamiento es incompatible o compatible, las formas de alojamiento que solemos conocer que nuestro país requiere estudio, discusión y por qué no su modificación de la normativa legal.

Para ello se utilizará una metodología de tal manera el método general es científico con un enfoque cualitativo, dentro del tipo de investigación es básica o también llamada teórica o sustantiva, para el nivel de investigación se sustentará en el nivel descriptivo con un diseño análisis documental, se utilizará a su vez como técnica la entrevista y como instrumento la guía de la entrevista en el que se aplicará a tres trabajadores jubilados anticipadamente.

El tratamiento de la información se dio en cinco pasos que me brindaron la información de cómo se va desarrollar la investigación. La estructura del trabajo de investigación lo podemos encontrar desarrollado en los siguientes cuatro capítulos:

En el Capítulo I; Se trata de la determinación de problemas donde se desarrollará la descripción del problema, delimitación del problema, formulación del problema, problema general, problemas específicos, propósito de la investigación, justificación social, teórico, metodológico, objetivo general, objetivos específicos, importancia de la investigación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II; Se desarrolló el Marco Teórico donde se abordarán los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas o científicas y marco conceptual.

En el Capítulo III; Se desarrolló la Metodología de la Investigación donde se discutirá la metodología, tipo de estudio, nivel de estudio, diseño del estudio, escenario de estudio, caracterización de temas o fenómenos, trayectoria metodológica, mapeo, rigor científico y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Y en el capítulo IV; se desarrolló los resultados, discusión de los resultados, propuesta de mejora, conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y finalmente concluiré con los anexos donde se ubicará la operacionalización de las variables, la matriz de consistencia del instrumento, el proceso de transcripción de datos, el proceso de codificación proceso de comparación de entrevistas, observación y análisis de documentos.

CONTENIDO

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Introducción.....	iii
Contenido.....	iv
Contenido de Tablas.....	v
Contenido de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
CAPITULO I.....	15
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Delimitación del problema.....	21
1.2.1. Delimitación espacial.....	21
1.2.2. Delimitación temporal.....	21
1.2.3. Delimitación conceptual	22
1.3. Formulación del problema	22
1.3.1. Problema general.....	22
1.3.2. Problemas específicos	22
1.4. Propósito de la investigación	23
1.5. Justificación	23
1.5.1. Social.....	23
1.5.2. Teórica	24
1.5.3. Metodológica	25
1.6. Objetivos.....	26
1.6.1. Objetivo general.....	26
1.6.2. Objetivos específicos	26
1.7. Importancia de la investigación	26
1.8. Limitaciones de la investigación.....	27

CAPITULO II.....	28
MARCO TEÓRICO.....	28
2.1. Antecedentes	28
2.1.1. Antecedentes nacionales	28
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	31
2.2. Bases Teóricas o Científicas	35
2.2.1. El contrato de Trabajo.....	35
2.2.2. Sujetos del Contrato de Trabajo:.....	37
2.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo.....	38
2.2.4. Tipos de contratos de trabajo	41
2.2.5. El derecho del trabajo	46
2.2.6. El principio de continuidad en el derecho al trabajo.....	48
2.2.7. La vulneración al derecho del trabajo	51
2.2.8. Normas que protegen el derecho de trabajo	52
2.2.9. La jurisprudencia en el derecho de trabajo.....	55
2.2.10. La Jubilación	56
2.2.11. Los tipos de jubilación que suponen la extinción de la relación laboral	58
2.2.12. La pensión	60
2.2.14. La percepción simultánea pensión de jubilación y remuneración en el	
SPP	62
2.2.15. Tratamiento jurisprudencial sobre la percepción simultanea.....	64
2.3. Marco Conceptual.....	64
CAPITULO III.....	66
METODOLOGÍA.....	66
3.1. Metodología.....	66
3.2. Tipo de estudio.....	69
3.3. Nivel de estudio	70
3.4. Diseño de estudio.....	70
3.5. Escenario de estudio	71
3.6. Caracterización de sujetos o fenómenos	71

3.7. Trayectoria Metodológica.....	72
3.8. Mapeamiento.....	73
3.8.1. Categoría y subcategoría.....	73
3.8.2. Fases del trabajo de campo	74
3.9. Rigor científico	75
3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	76
3.10.1. Técnica de recolección de datos	77
3.10.2. Instrumento de recolección de datos	77
3.10.3. Aspectos éticos de la investigación.....	78
CAPITULO IV	80
RESULTADOS	80
4.1. Presentación de resultados por variables y/o categorías	80
4.1.1. Categoría: vulneración al derecho del trabajo.....	80
4.2. Presentación de resultados por dimensiones y/o subcategorías	82
4.2.1. Contrato de duración indeterminada	82
4.2.2. Principio de continuidad	83
4.2.3. Percepción simultanea.....	85
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	88
PROPUESTA DE MEJORA	94
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
ANEXO	109
MATRIZ DE CONSISTENCIA O METODOLÓGICA	110
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	112
INSTRUMENTO	117
CONSENTIMIENTO INFORMADO	119

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	Calificación de Perfiles.	72
Tabla 2	Categorías Y Subcategorías	74
Tabla 3	Vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada	80
Tabla 4	Contratos de duración indefinida	82
Tabla 5	El Principio de continuidad en la relación laboral peruano	84
Tabla 6	Percepción simultánea en SPP	86

CONTENIDOS DE FIGURAS

Figura 1 Evolución de las jubilaciones Anticipadas en España.....	16
Figura 2 Altas de jubilación, por modalidad en España	17
Figura 3 Edad efectiva de jubilación en el SPP.	18
Figura 4 Flujo de jubilados por tipo de beneficio adquirido 2008 – 2018(*)	19
Figura 5 Modelo de mapeo sobre el proceso metodológico de estudio de caso	74
Figura 6 Método para análisis cualitativo- Estudio de casos.	76
Figura 7 Esquema de estructura de propuesta de mejora	97

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título La Vulneración al Derecho del trabajo después de la Jubilación anticipada en el Régimen Laboral 728, siendo el problema general ¿Por qué se da la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728? de igual forma el objetivo general fue Analizar la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728, siendo el supuesto general la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728, el método general aplicado en esta investigación es de método científico con un enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación descriptivo, el diseño fue el análisis documental, el escenario de estudio se realizó en las normas jurídicas, jurisprudenciales y doctrinarias siendo la caracterización del sujeto el análisis de los tres trabajadores de Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. donde se dio inicio con la exploración del trabajo hasta interpretación y el mapeamiento desde el título de la tesis hasta las conclusiones y siendo el rigor científico credibilidad, dependencia y confiabilidad y finalmente la técnica análisis de documento y como instrumento análisis del contenido, que el resultado obtenido de la investigación que si de la vulneración al derecho del trabajo, al contrato indeterminado, al principio de continuidad y que si estamos a una presunta compatibilidad de la percepción simultanea de la pensión de jubilación y la remuneración laboral, la conclusión a que se llegó, la jubilación anticipada es usada por empleadores como un instrumento para vulnerar el derecho del trabajo y los preceptos que engloba este derecho, donde se recomienda incluir en las normas laborales expresamente DS. 003-97-TR artículo 16 causales de extinción del contrato de trabajo, el literal f) la jubilación que tenga connotación directa con el último párrafo del artículo 21 del mismo cuerpo normativo y

recomendamos * Mejorar la eficacia del proceso ordinario laboral para tutelar los derechos laborales. * Que los principios de derecho laboral tengan mayor control al momento de tomar decisiones o aplicaciones normativas ya que no puede ser letra muerta en nuestro ordenamiento normativo laboral. * Que la fiscalización laboral tenga la eficacia tutelar que la ley exige y las barreras burocráticas sean simplificadas y pasemos a un mayor control interno con el trabajo de la superintendencia de fiscalización laboral SUNAFIL. * El Estado debe garantizar la estabilidad laboral. * Se sugiere y recomienda que se realice capacitaciones y charlas a los trabajadores y a los empleadores base a sus derechos y obligaciones. * Se recomienda fomentar el empleo a través de programas públicos. * Se recomienda en base al desarrollo de esta investigación que es un tema de importancia para futuros estudiantes que tengan interés en el tema.

Palabras claves: Vulneración al derecho del trabajo, contratos de duración indeterminada, principio de Continuidad, la percepción simultánea, contrato de trabajo, jubilación anticipada.

ABSTRACT

The present research work is entitled The Violation of Labor Law After Early Retirement in the Labor Regime 728, being the general problem Why is the violation of the labor law after early retirement in the labor regime 728? Similarly, the general objective was to analyze the violation of labor law after early retirement in the labor regime 728, the general assumption being the violation of labor law after early retirement in the labor regime 728, the type of investigation It was basic, the level of descriptive research, the design was the documentary analysis, the study scenario was carried out in the legal, jurisprudential and doctrinal standards, the characterization of the subject being the analysis of the three workers of Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA Where it began with the exploration of the work to interpretation and the mapping from the title of the thesis to the conclusions and being the scientific rigor credibility, dependence and reliability and finally the document analysis technique and as an instrument content analysis. That, the result obtained. From the investigation that if the violation of the labor law, the indeterminate contract, the principle of continuity and that if we are at a presumed compatibility of the simultaneous perception of the retirement pension and the labor remuneration. That, the conclusion reached. That, early retirement is used by employers as an instrument to violate labor law and the precepts that this right encompasses, and we recommend * Improving the efficiency of the ordinary labor process to protect labor rights. * That the principles of labor law have greater control when making decisions or regulatory applications since it cannot be a dead letter in our labor regulations. * That the labor inspection has the protective effectiveness that the law requires and the bureaucratic barriers are simplified and we move to greater internal control with the work of the superintendency of labor inspection SUNAFIL. * The State must guarantee job

stability. * It is suggested and recommended that training and talks be carried out to workers and employers based on their rights and obligations. * It is recommended to promote employment through public programs. * It is recommended based on the development of this research that is a topic of importance for future students who have an interest in the topic.

Keywords: Violation of labor law, contracts of indeterminate duration, principle of Continuity, simultaneous perception, employment contract, early retirement.

CAPITULO I

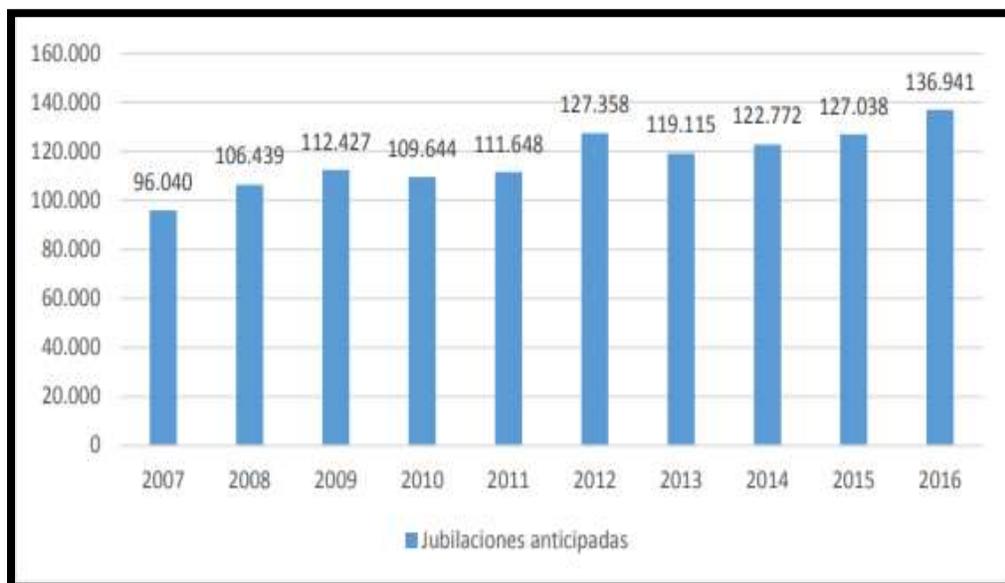
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la Constitución Política del Perú, 1993 en su artículo 2 numeral 15 menciona que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley, en esa misma línea en los artículos 22, 23, 27 de la misma constitución nos habla del derecho al trabajo y a la protección de este, algo que normativamente es muy alentador para todas las personas que disponen o que van en busca de un puesto de trabajo.

Por otro lado, concerniente a la jubilación anticipada según Paitán (2018) manifiesta que este tipo de jubilación es cuando el afiliado así lo disponga: Antes de cumplir los 65 años (por ejemplo, a los 45, 50 o 60 años), siempre que el trabajador tuviera en su cuenta Individual de Capitalización los fondos suficientes para obtener dicha prestación económica (...) (p. 14).

En España por ejemplo hay trabajadores que no se resignan a una jubilación más temprana por decisión propia. No todos pueden optar por esta modalidad, pues se exige un periodo mínimo de cotización de al menos 35 años y que la pensión resultante no sea inferior a la que le correspondería al trabajador al cumplimiento de los 65 años. Permite anticipar la jubilación un máximo de dos años desde la edad ordinaria e implica ver reducida la base reguladora entre un 1,625% y un 2% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipo respecto a la edad ordinaria y en función del total de años cotizados que se acrediten, pero se puede evidenciar en la figura 1 el aumento de la jubilación anticipada en caso específico de España.

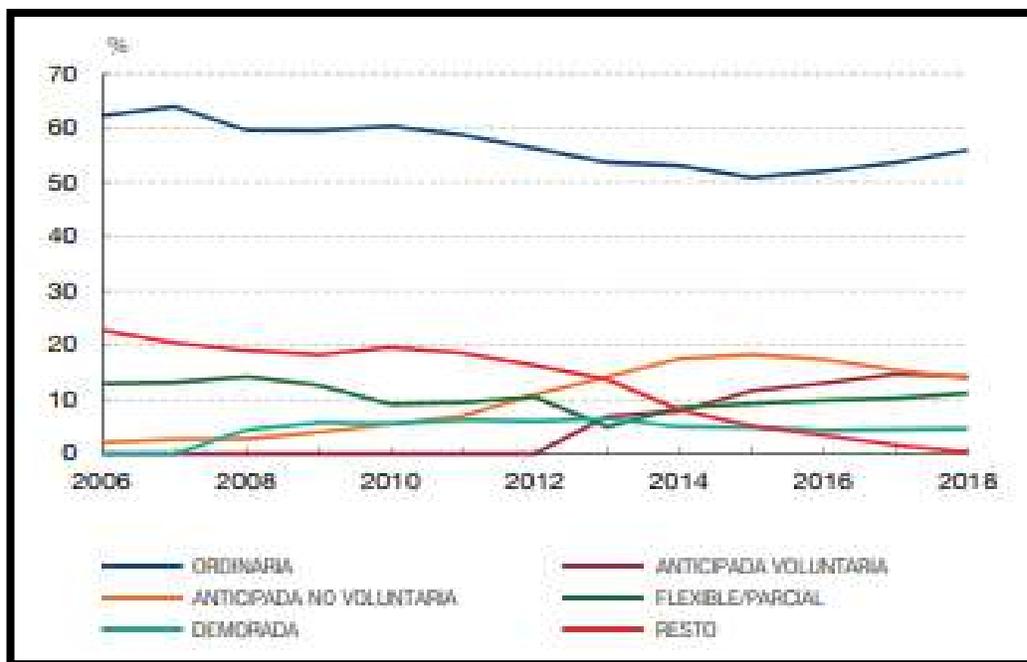
Figura 1*Evolución De Las Jubilaciones Anticipadas En España.*

Fuente: (Plaza, 2017) del http://www.segsocial.es/Internet_1/Estadistica/index.htm.

Tal como se aprecia en la figura 1. Este tipo de jubilación antes de la edad ordinaria establecida en España, ha traído consigo un aumento en este tipo de jubilación. Así mismo en España se puede reflejar la caída de las jubilaciones ordinarias desde el 2010 esto se dio por el aumento de registros de jubilaciones anticipadas involuntarias y voluntarias. Por un lado, la crisis financiera iniciada en 2008 generó una muy intensa recuperación en la primera, que representó el 18,3% del total de nuevas jubilaciones en 2015. La recuperación económica en años posteriores permitió que su peso disminuyese, a partir de 2018, un 13,9% de los registros totales corresponden a jubilaciones anticipadas no voluntarias. Por otro lado, las prejubilaciones por libre albedrío del trabajador representaron el 7% del total de matrículas en 2013, año de su implantación. Desde entonces, su peso ha ido creciendo de forma continua, y en 2018 representó el 14,2% del total de matrículas.

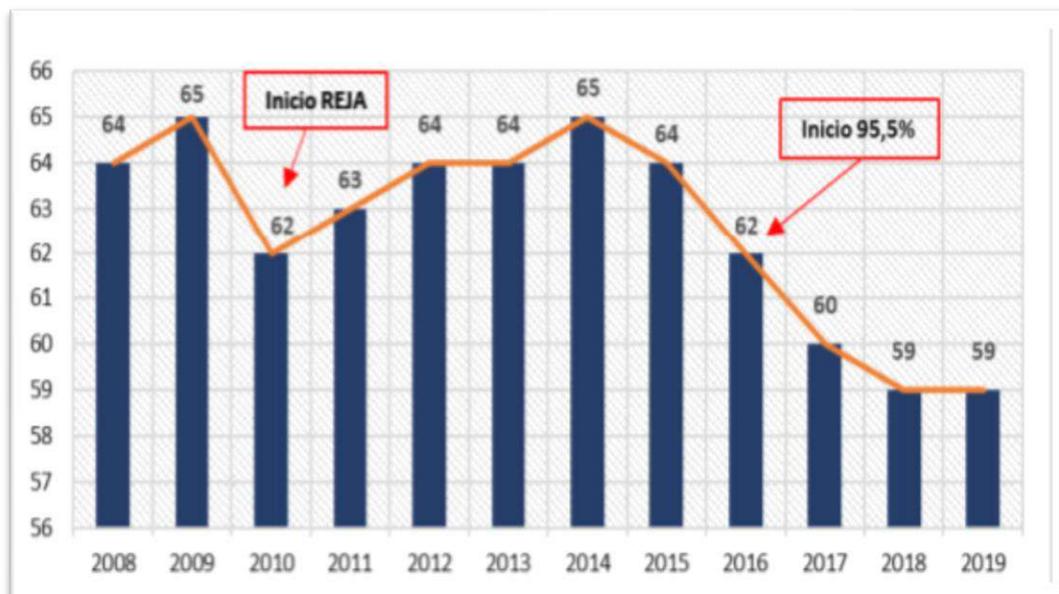
Figura 2

Altas de Jubilación, por Modalidad en España:



Fuente: SBS

De la muestra continuidad de vidas laborales en la figura 2 como se puede apreciar las de que, las jubilaciones ordinarias percibieron un descenso en los años 2010 a 2015, y repuntaron a partir de ese último año. En contraposición a las jubilaciones anticipadas no voluntarias aumentaron durante la crisis y la opción a la jubilación anticipada voluntaria lo hizo a partir de su introducción en 2013. Según la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), el nuevo patrón de des acumulación en el SPP, el cual está impulsado por el REJA, representa una reducción de la edad de jubilación en el sistema. En el año 2015 la edad promedio de jubilación era de 64 años, pero descendió progresivamente hasta llegar a 59 años en el 2019 tal como se observa en la figura 3.

Figura 3*Edad efectiva de jubilación en el SPP.*

Fuente: SBS

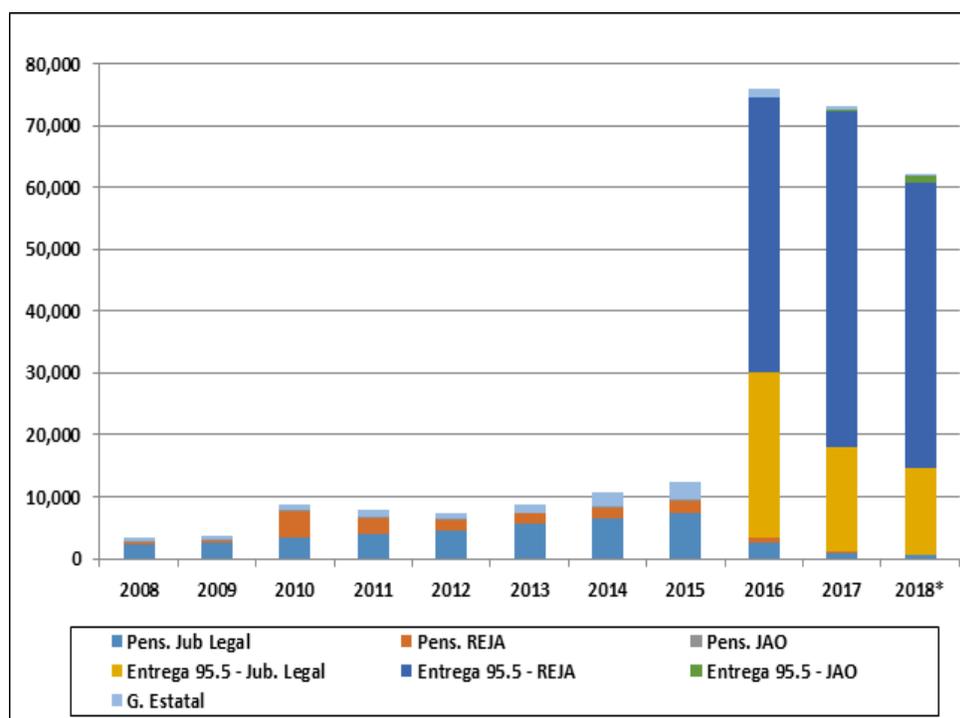
Tal como se puede observar en la figura 3 para el año 2019 en número de jubilados en el régimen reja en las varias modalidades que existe, se incrementó considerablemente, ya que los afiliados al Seguro Privado de Pensiones SPP con edades a partir de los 59 años hasta los 64 años se están acogiendo a la jubilación con más frecuencia dejando ver que con esa edad las personas pueden seguir laborando ya que muchos que son parte de estas estadísticas tienen contrato indeterminado. Además, se puede ver que después de la jubilación regular es de los 65 años de edad dejando claro que son muy pocos que se jubilan a los 70 años de edad.

Finalmente, en el año 2016, se aprobó la Ley N° 30425 (conocida como la Ley del 95.5%), que en la práctica permitió, mediante el REJA, retirar el íntegro del monto acumulado en el fondo de pensiones. A este régimen pueden acceder los hombres desde los 55 años y las mujeres desde los 50 años, acreditando únicamente una situación de

desempleo en quinta categoría (no haber aportado al fondo de pensiones por 12 meses).

Figura 4

Flujo de jubilados por tipo de beneficio adquirido 2008 – 2018().*



Fuente: SBS

Con este nuevo marco legal, el SPP cambió radicalmente en el siguiente gráfico muestra que el número de jubilados por REJA antes del año 2009 era muy reducido; luego, tras la relajación de los requisitos, experimentó un aumento; pero, el número de afiliados que se jubilaba a los 65 años seguía siendo superior al número de los jubilados por el REJA. A partir del año 2016, la jubilación a los 65 años se redujo progresivamente, y aumentó aceleradamente la jubilación por el REJA por ello se puede decir que el SPP dejó de ser un sistema de jubilación, y pasó a ser un sistema de ahorro forzoso para la mediana edad. Como se puede ver en figura 4 nos muestra sobre

los el retiro de sus cuentas individuales de capitalización del fondo de pensiones, las personas de alguna otra manera prefieren retirar su dinero de su fondo de capitalización y administrarlo ellos mismos por que las AFPS no garantizan una pensión donde la capacidad adquisitiva cubra la canasta familiar es por eso que en la figura se ve el incremento de retiro reja es muy considerable año tras año, esto tendría que llevarnos a reflexionar sobre una evaluación del Sistema Privado de Pensiones.

Por otro lado, el artículo 16° inciso f) del Decreto Legislativo 728 aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR manifiesta que la jubilación es una causal de extinción del contrato laboral, a su vez que en el artículo 21° de la indicada norma dispone que “La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP).

Teniendo por un lado regulado el sistema privado de pensiones que te da la posibilidad a poder jubilarte anticipadamente en cualquiera de las modalidades antes de los 65 años que existe, diferente a la jubilación regular que se da cuando una persona cumpla a partir de los 65 años de edad, muchos trabajadores que mantienen un contrato de trabajo en condición indeterminado (estables), optan por jubilarse anticipadamente y recibir una pensión de jubilación y por otro lado recibir simultáneamente su remuneración por el trabajo que viene desempeñando. A hora por un lado las normas que regulan al sistema privado de pensiones permiten al afiliado gestionar su jubilación anticipadamente cumpliendo algunos requisitos como; edad mínima que puede ser 50 años de edad para mujeres y 55 años de edad para varones y tener 20 años de aportación como mínimo son los dos requisitos que mayor énfasis se da para acceder a esa

jubilación anticipada y obtener la pensión por jubilación.

Por otro lado, algunos empleadores sustentados en el artículo 16 incisos f del DS. 003-97-TR, unilateralmente dan por extinguido el vínculo laboral toda vez que la norma manifiesta que una de las razones de extinción es haberse jubilado, naciendo una total contradicción normativa que por un lado la norma te permite jubilarte y seguir trabajando y por otro lado la interpretación fáctica carente de fundamentos de derecho restringe el derecho al trabajo que es motivo de la presente investigación tratar de esclarecer la percepción simultanea la pensión y la remuneración, este conflicto normativo lamentablemente se viene aplicando como en el caso de varios trabajadores de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A que han sido liquidados de sus puestos de trabajo a raíz de la interpretación de la norma mencionada que es motivo de investigación ahora.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en base de las Normas Jurídicas, Doctrinas y jurisprudencias.

1.2.2. Delimitación temporal

En cuanto al aspecto temporal, la presente investigación recaerá en el análisis del Derecho al Trabajo y la Jubilación Anticipada y la percepción simultanea de la pensión y la remuneración.

1.2.3. Delimitación conceptual

La presente investigación jurídica tiene como delimitación conceptual los siguientes institutos jurídicos.

- I. Derecho del trabajo
- II. Jubilación anticipada
- III. Jubilación obligada
- IV. Régimen laboral 728
- V. Beneficios laborales

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Por qué se da la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728?

1.3.2. Problemas específicos

¿Por qué se da la vulneración de los contratos de duración indefinida después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728?

¿Por qué se da la vulneración al principio de continuidad después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728?

¿Es compatible la percepción simultánea de pensión de jubilación y la remuneración en el régimen laboral 728?

1.4. Propósito de la investigación

El propósito de la investigación es determinar si la jubilación supone o no la extinción de la relación laboral esto es, si el trabajo y la jubilación en cualquier modalidad son incompatibles (regla general) o son compatibles (regla excepcional) y analizar por qué la jubilación puede hacer que se vulneración al derecho de trabajo y si efectivamente es contraria a la Constitución Política del Perú, bajo el Régimen Laboral N.º 728.

1.5. Justificación

1.5.1. Social

El trabajo de investigación es de suma importancia porque se centra en analizar la aplicación del artículo 16º inciso f del Decreto Legislativo 728 ya que su aplicación afecta a la continuidad laboral, ya que los empleadores dan por extinguido el contrato de trabajo quebrantando los artículos 22, 23 y 27 de la Constitución Política del Perú, sintiéndose este discriminado por tales medidas unilaterales, casos que se dan día a día en nuestro país en los distintos sectores de trabajos y que a consecuencia de ello los trabajadores jubilados reciben un monto económico mucho menor al de su remuneración que percibían anteriormente y de esta manera, sus expectativas y proyectos de vidas se ven truncados por el termino abrupto de la relación laboral con el empleador.

De tal manera tiene mucha importancia en cuanto a los beneficios de la sociedad en general, como el estudio se realiza porque en la actualidad existen normativas de política de pensiones que restringen los derechos de todos los jubilados,

como el derecho a la pensión por invalidez, por lo que las principales funciones del sistema público son reconocer, declarar, calificar, verificar, otorgar, resolver y pagar los derechos de pensión, que es un tema actual e importante en el rol del sector público, la ciudadanía y el Estado, así como un aporte al área laboral, justificadamente porque en la realidad se han observado casos en los que los derechos humanos de los trabajadores a la jubilación por invalidez son violados, ya que reciben una remuneración con tanto sacrificio, sin embargo, los empleadores que están obligados a pagar cargas sociales en base a la remuneración, no pagan cotizaciones a la seguridad social, en la mayoría de los cuales los trabajadores contraen esta invalidez por accidente de trabajo, enfermedades profesionales y otras, que vulneran los derechos de los trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos, la investigación contribuirá al mejoramiento de la administración de justicia en materia laboral en la población de trabajadores sujetos al régimen privado Decreto Legislativo n° 728 en la jurisdicción de los mineros en la Cía. Minera San Ignacio de Morococha SAA, como siguiente: los beneficiarios serán la población en general, mediante el uso de nuestro material, se atenderá a futuros estudiantes de la asignatura y otros profesionales que estén interesados en la asignatura y puedan brindar justicia e información sobre la materia.

1.5.2. Teórica

Al respecto, Bernal (2006) refiere que la investigación teórica tiene el propósito de generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del

conocimiento existente (p.163). En ese aspecto puedo mencionar que la investigación se justifica teóricamente puesto que ayudará a brindar mayor información, sustento teórico, conocimiento de la doctrina nacional en relación al derecho al trabajo, teniendo en cuenta el principio de continuidad, así como de la jubilación anticipada y sobre los sistemas de pensiones de jubilación en nuestro país y entre otros inherentes al trabajo de investigación, para ayudar a comprender si la pensión de jubilación dado, bajo sus diferentes modalidades en el sistema privado de pensiones, supone o no la extinción de la relación laboral esto para poder entender si el trabajo y la pensión de jubilación son incompatibles como regla general o son compatibles como regla excepcional pasando a un análisis de estos institutos jurídicos del derecho al trabajo y el derecho pensionario.

1.5.3. Metodológica

La siguiente investigación metodológicamente brindara un gran aporte de manera práctica al diseñar , construir y validar el instrumento por ello se propone, desarrolla un nuevo método o una nueva estrategia que permita obtener conocimiento válido o confiable, en efecto se aplicó diversas técnicas como técnica la entrevista y el instrumento denominado entrevista semiestructurada, además se hará el análisis de fuente documental el cual permitirá recolectar y analizar información de libros, artículos y jurisprudencia constitucional que nos permita tener y demostrar nuevo criterios de un tema muy relevante del derecho al trabajo y el derecho pensionario.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Analizar la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728.

1.6.2. Objetivos específicos

Analizar la vulneración de los contratos de duración indefinida después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728.

Analizar la vulneración al principio de continuidad después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728.

Analizar la percepción simultánea de pensión de jubilación y la remuneración en el régimen laboral 728

1.7. Importancia de la investigación

Es importante el desarrollo de esta investigación porque se analizará ¿por qué la jubilación anticipada es motivo de extinción del contrato de trabajo? vulnerando el derecho al trabajo, ya que la pensión de jubilación es compatible con la continuidad laboral o la incorporación laboral después de haberse jubilado anticipadamente y que la aplicación errada o con mala intención daña y vulnera el derecho al trabajo como se dio tres casos de trabajadores de la Cía. Minera SIMSA y nos vemos en la necesidad de abordar estos temas muy relevantes frente a la gran necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, que esta investigación puede abrir el debate a estos institutos jurídico del derecho a la jubilación y el derecho al trabajo.

1.8 Limitaciones de la investigación

Es pertinente precisar que para la elaboración del estudio de la tesis los límites de la investigación, estuvieron relacionados con las restricciones del tema y el tipo de problema abordado, según el período nacional de investigación en función del tema a abordar. Ser abordado, obligándonos a recurrir a la práctica profesional y doctrinas nacionales y extranjeras para complementar el tema de investigación debido a la falta de datos disponibles y / o su confianza puede ser un aspecto que limita los alcances de su análisis, o el tamaño que también lo muestra. puede ser un obstáculo importante que nos limitemos a encontrar una tendencia de relación significativa en relación al tiempo, espacio y recursos, en este momento en el que estamos viviendo una emergencia sanitaria por el decoro del COVID 19, podría ser un aspecto que desaparecería limitar las entrevistas que solemos hacer, que tendremos en cuenta.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Caballero (2019), en su investigación realizada con título “*La pensión mínima en el sistema privado de pensiones: Una razón más para plantear una reforma integral*”, para optar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Universidad de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluyo lo siguiente: A inicios del mes de enero, la Superintendencia Nacional de Bancos de Seguros y AFP (SBS) informó que el total de jubilados por Pensión Privada alcanzaba cerca de 86 mil beneficiarios, de los cuales solo 9.338 personas (es decir, 11%) correspondían a pensionados con mínimo pensión, lo que demuestra el bajo impacto que ha tenido.

Se puede concluir que con todo lo que había pasado durante los veintisiete años que tiene este sistema privado de pensiones y con lo último que había sucedido, nace este modelo pensionario lo cual resulta necesario llevar a una revisión del sistema público para poder mejorar una mejor cobertura de la seguridad social en nuestro país, sin embargo en este sistema , existen argumentos en defensa que sostienen que es prematuro introducir cambios al mismo, toda vez que no se han visto los reales beneficios que percibirían a los trabajadores nacidos bajo

dicho esquema.

Sánchez (2017), en su investigación realizada con título *“El nivel de bienestar de los jubilados en el Perú como efecto de las pensiones recibidas del Sistema Privado de Pensiones”*, para poder optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales, en la Universidad de Posgrado Mayor de San Marcos, que realizó una investigación de tipo cuantitativo no experimental, de corte transversal y longitudinal, donde concluyo que: la mayor parte de jubilados no incrementan su bienestar a causa de las pensiones otorgadas por el sistema Privado de Pensiones, debido a que estas pensiones son insuficientes; y hallamos al 28% de jubilados que no alcanza el mínimo de bienestar.

Según lo mencionado por el autor en su siguiente investigación puedo acotar que el objetivo es revelar cuestiones vitales sobre el sistema de pensiones, como el bienestar, el consumo, entre otros por ello se sugiere un Sistema de Seguridad Social de acuerdo con el régimen de capitalización (AFP) versus el sistema de distribución (ONP), esto alentaría al mercado de capitales a producir más productos financieros para capturar liquidez en ambos lados, debe posibilitarse para financiar el desarrollo interno, evitando la facilidad de incrementar la asignación para inversiones extranjeras que exportamos o capitales o que el país necesita.

Vásquez (2018), en su investigación titulado *“Competencia de los juzgados de paz letrados laborales y tutela judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFPs”*, para optar el título de Maestra en Derecho Procesal, en la Universidad San Martín de Porres, en Lima, el tipo de investigación es

básico descriptivo, el diseño es no experimental, descriptiva y transversal, donde concluyo que: Según la investigación realizada, está convencido de que la actual atribución de competencias de los Tribunales no cumple con el objetivo propuesto en la Ley N ° 29497, habiendo reducido su competencia a un solo tipo de proceso cuya protección procesal efectiva no se ha logrado.

Podemos comentar según la investigación del autor que comprobar la asignación actual de los poderes del Tribunal de Justicia de los Abogados de Paz no responde al objeto propuesto en la Ley N ° 29497.

Castro (2020), en su investigación titulada “*El contrato a tiempo parcial en el Perú*”, para optar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, donde concluyo que: Las regulaciones peruanas para LPCL y RLFE no tienen una definición de contratos de mediano plazo. Sin embargo, con base en las normas que regulan algunos aspectos de estos contratos y en base a las opiniones emitidas por las Autoridades Administrativas del Trabajo, se determinó que, de acuerdo con la legislación laboral peruana, la tierra califica como contrato de duración determinada. Aquellos que tienen una jornada laboral promedio de menos de cuatro (4) horas diarias.

Por otro lado, es posible mencionar que la investigación mencionada se inició cuando, a lo largo de este período, los contratos térmicos fueron considerados instrumentos legales que han permitido la evasión y violación de dos lineamientos de trabajo, ya que cuentan con regulaciones flexibles con respecto

a unos dos trabajadores directos, lo que le permitirá a los empresarios reducir los costes de personal.

Bacilio (2018), en su investigación titulado “*Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS*”, para obtener el título profesional de Abogado, en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, la investigación es descriptiva, no experimenta , técnica utilizada la entrevista, mediante un cuestionario estructurado con seis preguntas, y se aplicó a tres expertos en materia laboral, de la misma manera concluyo que: Es posible determinar que los principios del trabajo directo, ya sea el principio protector de la primacía de la realidad, o el principio de inalienabilidad de dos trabajadores directos, o el principio de continuidad y / o el principio de igualdad de medida, se verán afectados por el contrato de prestación del servicio.

Puedo mencionar o acotar que el contrato CAS es una modalidad de contrato de la Administración Pública que es privativa por el Estado el cual rige normas del derecho público de tal manera en la tesis mencionada el autor concluye que se está vulnerando en todo sentido respecto a que los otros regímenes laborales son más ventajosos en los derechos, muy distinto al cas que afecta todos los principios primordiales del derecho laboral que todo trabajador cas se le debería otorgar.

2.1.2. Antecedentes internacionales

León (2019) , en su artículo de investigación titulado, “*Índice de Capacidad*

de Trabajo ICT) en personal sanitario de edad avanzada e intención de jubilación anticipada”, utilizando un estudio analítico transversal, formulándose como objetivo: identificar la relación entre el nivel de Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT) con sus intenciones de jubilación anticipada voluntaria, concluyendo que: Existe una mayor proporción en la intención de jubilación anticipada en los trabajadores sanitarios, estatutarios, de 62 a 64 años que tienen niveles de ICT deteriorados (Moderado o Bajo) frente a los trabajadores con niveles de ICT satisfactorio (Bueno o Excelente).

Concluyo que debe ser adecuado establecer la valoración temprana del ICT denominado como un instrumento de gestión de edad en el personal sanitario de mayor edad para poder enfocar acciones específicas, asegurar el bienestar de este grupo durante el resto de su etapa productiva e intentando evitar su retiro laboral de forma anticipada.

Suárez (2018), en su tesis titulado, *“La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México,* para optar el grado de Maestro en Derecho, en la Universidad Autónoma del Estado de México, desarrolló una investigación con un método jurídico por medio del método de estudio de caso, donde concluye que : El derecho del trabajo, como las relaciones de poder que existen al interior de las empresas, están supeditadas al modo de producción de las sociedades capitalistas; siendo las normas jurídicas del derecho del trabajo una de las formas jurídicas donde el saber y el poder derivado del modo de producción capitalista se expresan; sin embargo, el ejercicio de este poder-saber no debe identificarse en sentido

estricto con opresión, tiene una doble expresión.

Mencionamos que para evitar las normas jurídicas que integran el derecho positivo del trabajo, en México, se tendría que implementar un modelo económico por virtud del cual el trabajador reciba el 100% de sus remuneraciones por su trabajo realizado, es decir, un modelo económico que evite la plusvalía; sin embargo, en la actualidad no existe un modelo económico que pueda sustituir el modo de producción capitalista.

Quispe (2018), realizó un trabajo de investigación titulado, *“La falta de cumplimiento de la normativa para el ascenso policial, vulnera el derecho constitucional al trabajo en el Cantón Guaranda, provincia Bolívar, durante el primer semestre del año 2018”*, para optar el Título de Abogado, en la Universidad Estatal de Bolívar-Bolivia, utilizando una metodología de tipo básica, nivel de investigación Derechos Constitucionales, diseño bibliográfico y de campo, donde concluyo que: Las causas que motivan la inobservancia de la normativa legal interna en los procesos de ascenso en la institución policial son los afectos o desafectos entre los oficiales y clases de la institución policial.

Según menciona el autor en su tesis puedo concluir que uno de los componentes esenciales en los procesos de innovación institucional es la capacitación de tal manera estos procesos de profesionalización permiten al personal elevar los niveles de calidad, eficiencia y eficacia en el servicio de cualquier actividad; además potencializa los mecanismos técnicos, tácticos y científicos empleados en el quehacer diario respondiendo así a los

requerimientos de la institución y de la sociedad.

Plaza (2017), en su tesis titulada, “*Jubilación anticipada voluntaria*”, para optar el grado en relaciones Laborales y Recursos Humanos, en la Universidad de América, donde concluye: Que la jubilación como el cese definitivo del trabajador en su actividad profesional, que le da derecho a una pensión de la Seguridad Social al cumplir una edad determinada y como norma general, surge a la edad de 65 años, y aumenta progresivamente hasta los 67 entre el año 2017 hasta el 2027.

Además, la jubilación es un sistema creado para las personas que se encuentran en situación laboral, permitiéndoles acceder a una pensión de jubilación, de la cual pueden retirar el 95,5% del fondo de pensiones o retirar parte del fondo y acceder al saldo restante con pensión.

Esteban y Gala (2016), presentaron en su artículo denominado, “*El retroceso en la protección social de los trabajadores de edad en materia de desempleo y jubilación*”, de la Universidad Autónoma de Barcelona, donde concluye lo siguiente que: El marco general de las últimas reformas en materia de pensión de jubilación nos sitúa en un contexto de presión generalizada hacia la permanencia en el mercado de trabajo de las personas de edad ya que el desplazamiento “hacia adelante” de la edad ordinaria de jubilación y los cambios en el sistema de cálculo de las pensiones especialmente en materia de base reguladora de la prestación van claramente en esta dirección.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

Según menciona el autor Santa Cruz (2015), “Las bases teóricas son el análisis sistemático y sintético de las principales teorías que explican el tema que estás investigando”. Por ello la presente tesis recopilara diferentes fuentes de información como libros doctrinarios, repositorios y artículo para poder armar el contenido general.

2.2.1. El contrato de Trabajo

Según el autor Humberto Saldaña (2016), en su investigación “*efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú*”, de la Universidad Nacional de Trujillo donde cita a Schreiber (2011), donde menciona que el contrato de trabajo en su relevancia que:

Es un mecanismo legal que se desarrolla en la económica, necesaria para la sociedad, y bajo cualquier sistema político que exista sin ninguna exclusión, su función de cumplir con las exigencias humanas, de lo más simple a lo más complejo (p. 15-16).

En conclusión, puedo acotar según lo citado por el autor que el contrato de trabajo es acuerdo o convenio entre dos partes interesadas en este caso se da entre (empresa y empleado), que las vincula legalmente a través de un documento legal que tiene como objetivo brindar seguridad y protección legal a cada una, ya que establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones.

Según el autor Armando (2012), define que:

Existe un contrato de trabajo bajo cualquier configuración o denominación, cuando una persona se encuentra obligada a proceder actos de ejecución de obras o brindar servicios hacia otra persona sujeto a una subordinación, ya sea por periodo determinado o indeterminado, y como consecuencia se le reconoce su pago. (p. 109).

Por tanto, puedo interpretar que el contrato de trabajo es el acto que realiza una persona contra otra a través de tareas que le han sido encomendadas, con el fin de obtener un beneficio remunerativo a través de un contrato indefinido o temporal, este tipo de contrato debe estar sujeto a los derechos reconocidos en la constitución y normativa laboral.

Por otro lado, Toyama (2008), define que, “el contrato de trabajo es el acuerdo de la voluntad del trabajador con el empleador, la cual otorga sus servicios de manera personal, bajo una relación de subordinación”. (p.47). Se puede decir que, para el autor, el contrato de trabajo está sujeto a los elementos principales de una relación laboral, en la que el trabajador presta sus servicios personalmente, en las condiciones del empleador, a cambio de una remuneración. En general, puedo concluir que esta obligación contractual es cumplir con lo estipulado en el contrato tanto como empleador como como trabajador, esto implica que esta relación laboral legal puede estar sujeta a normativa laboral, ya que el trabajador debe cumplir con todo donde las actividades exigen a las que le fueron destinadas, y que el empleador debe

brindar una remuneración justa, lo que implica respetar los derechos y beneficios del trabajador, lo que evidentemente constituye derechos y obligaciones para las partes donde se reconocen los derechos laborales individuales.

2.2.2. Sujetos del Contrato de Trabajo:

Según el autor Humberto Saldaña (2016), en su investigación que realizó *“efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú”* de la Universidad Nacional de Trujillo. Donde se puede mencionar que son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador para ello mencionaremos algunas definiciones detallado por diferentes autores:

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

Por ello se puede decir que el trabajador es la persona ya sea hombre o mujer que este en una edad apropiada para poder ejercer cualquier actividad en una institución o área determinada de tal manera la persona será remunerado por el contratista.

b) El empleador: Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que

pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración.

Puedo añadir que el empleador se le diferencia de dos maneras como un trabajador autónomo o una empresa que celebra un contrato de trabajo de tal manera el empleado realiza las funciones de su trabajo a cambio de un salario mínimo legal y es muy importante contar con un empleador con esta calidad, ya que son personas que analizan los cambios con tranquilidad y se adaptarán rápidamente al trabajo en cualquier situación.

2.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo

Menciona Sandra García (2015), en su investigación que realizó “*la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en Corte Superior de Justicia de Lima*”, en la Universidad Cesar Vallejo donde menciona lo siguiente:

Un contrato de trabajo debe contar con tres elementos esenciales, necesarios para poder precisar que existe una relación de trabajo, estos elementos son: La prestación personal de servicio, la remuneración y la dependencia o subordinación, los cuales detallaré en el siguiente párrafo. (p. 17-22).

Para ello desarrollare los siguientes elementos que debe contar un contrato de trabajo:

a. La Prestación personal de Servicio

Para el autor Toyama (2015), menciona que:

La prestación de servicios que fluye de un contrato es personalísima – intuitu persona y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros bajo ninguna condición. (p. 67).

Se puede concluir que la prestación del servicio personal se considera un elemento esencial del contrato de trabajo que también está relacionado con la exclusividad del servicio, es decir, el trabajador no puede prestarlo simultáneamente a dos o más empleadores en la misma jornada laboral. , ya que, a través de esta relación directa entre empleado y empleador, existe y no se puede designar a un tercero que lo reemplace, ya que este servicio personal no es transferible para la prestación de su servicio personal.

b. La remuneración

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 23° “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” por ello, el cumplimiento del elemento de prestación de servicios genera el pago de una remuneración.

De la misma manera, la Constitución también establece en su artículo 24° que, “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y

suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

Para el autor Arévalo (2012), define la remuneración de la siguiente manera: “La remuneración conocida también como salario es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo”. (p.117).

Por mi parte puedo decir que la remuneración es la contraprestación que recibe una persona por el servicio realizado a una empresa o entidad al a cual prestaste tus servicios lo cual es una obligación por parte del empleador y esta detallado en nuestra constitución política del Perú como se detallada en el artículo N° 24 que menciona la remuneración como un derecho lo cual debe ser respetada.

c. La subordinación

Para el autor Valderrama (2015), manifiesta que, “La subordinación es aquel vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla”.

Se puede concluir que la subordinación es una obligación que asume el trabajador de someterse a las instrucciones del empleador bajo este elemento fundamental de la relación laboral, el empleador tiene la facultad de dirigir el lugar de trabajo, estableciendo y modificando horarios,

asignando y modificando tareas para el trabajador, generando así el deber que el trabajador tiene a disposición de su empleador, su plantilla en el cumplimiento de estos tres elementos es fundamental para un buen contrato de trabajo, por lo que es imprescindible configurar la existencia diferenciándola de los contratos de diversa índole, la importancia de los elementos señalados en los puntos anteriores, caracterizan este contrato, por lo que se infiere que si uno de estos elementos no existiera, y principalmente la subordinación, no estaríamos ante un contrato de trabajo de duración determinada o indefinida.

2.2.4. Tipos de contratos de trabajo

Para el autor Toyama (2015), define que en la contratación directa pueden constituirse relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contratos de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación laborales); en el sistema de contratación indirecta el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral como (empresas de servicios especiales, services y cooperativas de trabajadores). (p.75).

Por tanto, considero y comenté según lo citado por el autor que la contratación directa, se rige por contratos de trabajo indefinidos, de duración determinada y a tiempo parcial, ya que en los contratos de duración determinada encontramos contratos que están sujetos a la modalidad y en cualquier posible desnaturalización del trabajo de tal manera se reconocerá los contratos por tiempo indefinido.

a. Contrato a plazo indeterminado

En nuestro ordenamiento jurídico asume que el contrato de trabajo general es por tiempo indeterminado, puesto que ello proporciona continuidad y estabilidad en el empleo, este contrato no establece límite de tiempo en la prestación de servicios, es decir, tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación y puede celebrarse de forma verbal o escrita.

Por otro lado, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° donde indica que: “en toda prestación de servicios, remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Citado por Gómez, 2007, (p.105).

En esta línea, concluyo que el contrato de trabajo individual puede celebrarse libremente por tiempo indefinido o sujeto a la modalidad, en este artículo se presume el contrato por tiempo indefinido con la existencia de solo tres elementos del contrato de trabajo, la disposición de servicios, remuneración y subordinación, sin embargo, los contratos indefinidos hoy en día no son muy notorios, a diferencia de los contratos de trabajo a plazo fijo que tienen características que no se ajustan a los criterios que definen los contratos laborales especiales o modales, como la protección contra el despido arbitrario, en lugar de la jornada laboral real de uso de normas legales, generalmente mayores remuneraciones, facilidad de uso de las libertades de sindicalización, negociación colectiva, huelga, participación, formación profesional continua, entre otros.

b. Contrato de trabajo a tiempo parcial

En el Perú la contratación laboral por tiempo parcial tiene una regulación escasa y deficiente, este tipo de contratos suelen ser con una prestación de servicios regular estando por horas menos a las ocho horas, ante la suscripción de estos contratos, el trabajador no cumple en forma completa esta jornada ordinaria de labores, este contrato deberá celebrarse por escrito y estar registrado obligatoriamente en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En la Ley del Fomento al Empleo del Decreto N° 001-96-T, alude lo siguiente en sus artículos 11° y 12°. Citado por Toyama, 2011, (p. 48).

Artículo 11°.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

Artículo 12°.

Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semana del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Por tanto, se puede mencionar o concluir que, en el Perú, en el caso de los contratos a tiempo parcial denominados “part time”, existen dos beneficios que hacen que la jornada laboral sea igual o superior a cuatro horas al día,

a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Así, aquellas personas que trabajan menos de este tiempo no tienen estabilidad laboral ni Compensación por Tiempo de Servicio (CTS). Los beneficios en esta modalidad **a tiempo parcial es la remuneración** proporcional a la jornada ordinaria del centro de trabajo, descanso semanal obligatorio no menor a 24 horas consecutivas y descanso remunerado los días feriados no laborables de ámbito nacional.

c. Contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad

La característica principal en un contrato modal es el tiempo o la duración que son determinados consensuados por las partes, señalando un plazo fijo de duración o que concluirá al término de una labor u actividad definida, lo trascendente de este contrato laboral es que las partes acuerdan cuando se extinguirá este contrato y que por naturaleza de la necesidad del trabajo podría ser renovado por otro periodo llegando a un plazo máximo definido por la normatividad.

Se puede mencionar que el trabajador que está contratado en la modalidad a plazo fijo está sujeto al periodo de prueba de tres meses, aun cuando no se haya estipulado en el contrato en caso que el trabajador renuncia antes de cumplir un mes de servicios sólo tiene derecho a la remuneración por los días laborados y no tiene derecho a beneficios laborales.

d. Contratos sujetos a modalidad

Para el autor Valderrama (2015), menciona que, “podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada”. (p.17).

Según lo mencionado por el autor puedo decir sobre los contratos sujetos a modalidad actualmente en nuestro medios subsisten estas modalidades de contratación temporal contempladas en la LCPL, que no han llegado a constituirse en un real incentivo para el incremento del empleo sino por el contrario en una forma de precarización del mismo, que colisiona con el texto constitucional , pues, muchas de estas formas de contratación constituyen un factor de desigualdad y explotación inaceptable en cualquier sociedad que se precie de fomentar el trabajo decente.

De la misma manera en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR en su Título II, estipula los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad en sus artículos siguientes:

Artículo 53°.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo 56°. -Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico
- b) El contrato intermitente
- c) El contrato de temporada (Pg. 17, 22)

2.2.5. El derecho del trabajo

Para De Buen (2002) citado por Suarez 2018 considera que el derecho del trabajo es:

Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. (p.15).

Concluyo que el trabajo es un instrumento para obtener el sustento y el bienestar de los trabajadores y sus familias, también es una actividad inherente al ser humano, que generalmente utiliza sus esfuerzos como principal o único medio de subsistencia y satisfacción de sus necesidades considerado como un derecho constitucional libre y conforme a la ley.

Así mismo Suarez (2018) añade que:

El derecho al trabajo es inseparable a la existencia humana, por lo tanto, el trabajo se concibe como un derecho Fundamental: Como una prerrogativa que debe gozar todo ser humano en cualquier época y en cualquier lugar y con las condiciones claras (...) siempre que no afecte

la esfera jurídica de otro ser humano independientemente de la época y lugar de que se trate en la prestación de los servicios (p. 16).

Se puede concluir en mención a los siguientes autores que la libertad del derecho de trabajo es considerada como derecho propio de una persona de elección de la actividad a desarrollar para proveer la subsistencia y necesidades del trabajador y su familia a través de los ingresos económicos que genera. A su vez las normas de trabajo procuran resolver conflicto socio laborales que se generen a nivel individual o colectivo; por ello significa también la acción de no seguir en el ejercicio de una determinada actividad si ella no resulte beneficiosa o conveniente para quien lo ejerce.

Así mismo en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú (CPP) precisa que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Por ello concluyo que para la elección del trabajo que se pretenda realizar, debe darse sobre las bases de las aptitudes del trabajador y a las características de su proyecto de vida; ello implica tener en cuenta, entre otros factores, el grado de dedicación al trabajo, capacitación necesaria, riesgos que implica la labor a desarrollar, entre otros factores que, satisfagan sus necesidades de otro tipo.

Por otro lado puedo añadir que el trabajo es un derecho fundamental del individuo y una necesidad de la sociedad, el Estado debe asegurar que todos los ciudadanos tengan una ocupación honesta y útil, a su vez remunerada, implica que el Estado debe velar por que la liberación no sea subestimada de tal manera la dignidad humana en la relación laboral, finalmente, el Estado

debe garantizar el derecho a la libre elección del trabajo. Uno de los derechos fundamentales dentro del ámbito laboral que se realice en condiciones de cambio en el tipo de trabajo en el momento que cada uno considere oportuno, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la ley, como la notificación previa, esto evita la continuación forzosa de un contrato de trabajo en un lugar fijo, cuya continuidad no es deseada por el trabajador.

2.2.6. El principio de continuidad en el derecho al trabajo

De acuerdo a la Constitución Política del Perú de 1993, el principio de continuidad en el derecho del trabajo es definido de la siguiente manera:

El principio de continuidad laboral fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, como por ejemplo en las circunstancias de venderse o arrendarse la empresa o cual fuera el cambio de dominio por parte del empleador.

Para el autor Pla (2000), menciona que: “El principio de continuidad lo define como la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”. (p. 30).

Concluyo de manera general según mencionado por los autores que el principio de continuidad establece que el trabajador continuará laborando por un período

superior al período máximo de empleo que establece la Ley, debe lograr protección contra el despido y no puede ser despedido excepto por los justos motivos establecidos en la ley.

El mismo el autor añade que este principio implica ciertos alcances que es necesario abordarlos:

1. Preferencia por los contratos de duración indefinida.
2. Amplitud para las transformaciones del contrato.
3. Facilidades en que se haya incurrido.
4. Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal.
5. Interpretación de las interrupciones de los contratos con simples suspensiones.
6. Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

Por su parte para Valdeiglesias (2018) citado por Alvarado (2020) este principio es muy importante en el ámbito laboral puesto que:

Otorgan protección y seguridad a los sujetos pasivos en una relación laboral es decir que ese principio tiene la principal finalidad de la conservación del empleo de cada trabajador. Se considera que este principio es esencial en el derecho individual de trabajo ya que para un trabajador el continuar y permanecer en el tiempo en el ejercicio de sus funciones dependerá únicamente de su capacidad en su puesto de trabajo (p. 7).

Se puede mencionar que el contrato de trabajo es un convenio sucesivo con duración en el tiempo, considerándose de duración indefinida como consecuencia de circunstancias que en el proceso pueden cambiar dicho carácter, por lo que está ligado a la vitalidad y solidez de la relación laboral, a pesar de las determinadas circunstancias, puede ser el motivo o el motivo de su rescisión.

Según el autor Sánchez (2015) refiere que este principio significa la tendencia del derecho al trabajo: Se toma en cuenta que el tiempo de duración en un puesto de trabajo debe ser indefinido dado que los contratos juegan un rol de preferencia en este tipo de controversias.

Es así que el principio de continuidad prevé que el trabajador cuente con mayor seguridad laboral lo que va a generar que la relación laboral entre el empleador y el trabajador tenga mayor seguridad jurídica también. En este contrato se establecen causales aceptadas por ley para que se pueda dar la conclusión de ese vínculo laboral y estos obviamente serán legales y justificados o también por decisión de las mismas partes involucradas (p. 3).

Además, Sánchez (2015) añade con respecto a este principio que se inclina más a favor del empleado ya que:

El contrato de trabajo puede ser considerado de plazo indeterminado haciendo que este genere más seguridad en el trabajador respecto a diversas situaciones y se pueden presentar a lo largo de la celebración del contrato y únicamente culminará con causas predeterminadas por la ley o aceptadas por las partes lo cual resulta bastante positivo (p. 3).

2.2.7. La vulneración al derecho del trabajo

De acuerdo al autor Chela (2014) menciona que la vulnerabilidad es como: “la capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana y para recuperarse de los mismos” (p. 66).

Concluyo que la vulnerabilidad, en el ámbito legal hace referencia a la incapacidad de resistencia ante el quebrantamiento de una ley, norma u otro de carácter imperativo que ocasiona daño a una de las partes intervinientes y que al final recae en su nulidad absoluta y deberá ser declarada como tal por la autoridad competente.

Por su parte Cabanellas (2001) citado por Chela (2014) menciona que la vulneración es la lesión de un derecho, en este caso, de un derecho fundamental de la persona, por ello se dice que:

La vulneración propiamente dicha es el acto que la origina es inconstitucional ya que es una lesión que se inflige al derecho fundamental, es antijurídica y genera la obligación de resarcir el daño, es decir, pone en funcionamiento los mecanismos jurídicos que institucionalizan la justicia correctiva, con los mecanismos que imponen la obligación de restituir y resarcir a las cosas al estado primigenio, aquel que existía antes del acaecimiento de la vulneración (p. 65).

Bajo estas consideraciones puedo concluir que la vulneración, es la trasgresión, el quebrantamiento, violación de un dispositivo legal, es una conducta antijurídica que, en lo posterior, una vez advertida tal situación es sancionada

con arreglo a ley, y obligada a resarcir el daño causado de la forma que prevé la legislación nacional, indemnizando, reparando, compensando, etc., obteniendo de esta forma una compensación o restitución de las cosas en el estado en que se encontraba al momento de su vulneración.

2.2.8. Normas que protegen el derecho de trabajo

a. Normas internacionales del trabajo de la OIT.

Estas normas son instrumentos jurídicos, que tienen un carácter de convenios y tratados internacionales celebrados por los gobiernos que forman parte de la Organización Internacional de Trabajo, que establecen principios y derechos básicos en el derecho del trabajo. Existen ocho convenios ratificados por el consejo de Administración de la OIT, estos son; La libertad sindical, Derecho a la libertad de Sindicación, Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva, Trabajo Forzoso, Abolición Sobre el Trabajo Forzoso, Edad Mínima, Las Peores Formas de Trabajo Infantil, Igualdad de Remuneración y La Discriminación.

Estos convenios establecen principios básicos que deben poner en marcha los países que lo ratifican.

b. La Constitución política del Perú

La constitución política del Perú ve al derecho del trabajo como un derecho fundamental de la persona que está reconocido en el artículo 22° de la CPP que indica:

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio

de realización de la persona.

En ese contexto si nuestra constitución prevé este derecho como un medio de realización de la persona y la sociedad nos deja que como derecho fundamental tiene que ser minuciosamente visto en todo los aspectos que se relaciona con el trabajo que el es el derecho a la pensión y el derecho a la remuneración, siendo esto visto en una sociedad moderna que ambos institutos jurídicos pueden ser compatibles en su convivencia.

c. La ley general de trabajo

Para el autor Macedo (2019) menciona en el artículo 3° Interdicción de discriminación, manifiesta lo siguiente:

En una convocatoria y contratación está prohibida y penada la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole. El postulante que se considere discriminado podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente. (p. 16).

Se puede decir que la Ley General del Trabajo determina en general los derechos y obligaciones derivados del trabajo, incluyendo en esta categoría de empleados a todos los trabajadores que se benefician de leyes especiales; el propósito de este reglamento laboral es igualar el poder de negociación entre empleadores y empleados.

d. El Decreto Legislativo N° 728

De acuerdo a Servir (2011) citado por Rodríguez (2018) el decreto

legislativo N° 728 se dio en un contexto por la reforma del Estado donde menciona que esta:

Centrada en la creación de entidades que funcionen como enclaves de excelencia ligadas a las reformas económicas. De esta manera, se permitió a las entidades públicas responsables del régimen monetario, del control de la inflación y del déficit fiscal, así como de la regulación general de los mercados (inversión, competencia y propiedad intelectual) aplicar el régimen laboral de la actividad privada, creándose, así, las denominadas islas de eficiencia. (pp. 47-48).

Se puede añadir que El decreto legislativo N° **728** es conocido como ley de productividad y competitividad **laboral**, y es una legislación muy importante por saber, el objetivo es propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad, fue elaborado para el sector privado e incorporada al sector público esencialmente por entidades de la Constitución Política de 1993, y se convirtió en un hecho que pretendía proporcionar un concepto dinámico de años de procesos de contratación con la consecuente mejora salarial.

De hecho, algunos “principios fundamentales” bajo los que se engloba el decreto legislativo 728 son:

- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.

- Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad.

Para el autor Anchay (2019) define que es un “Régimen laboral privado de sistema abierto, es una ley flexible en temas de recursos humanos que se crea por la ineficacia del Decreto Legislativo 276, ya que era un régimen laboral rígido. Cuyo objetivo de este régimen laboral privado se establece en su artículo 2” (p. 23).

e. Código Civil Peruano

Uno de los aspectos importantes con respecto en materia civil constituye la idea que la remisión efectuada desde el Derecho del Trabajo a instituciones o aspectos del Derecho Civil no le resta autonomía, y ello no obsta a que la aplicación de las normas contractuales civiles constituya un real aporte al logro de la protección del trabajador, aplicándose de forma supletoria en los casos que fuese necesario.

2.2.9. La jurisprudencia en el derecho de trabajo

En el EXP. 1124-2001-AA/TC, en su fundamento 12 dice lo siguiente:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política de Perú. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: i. el acceder a un puesto de trabajo, ii. El derecho a no ser despedido sino por causa justa. Estos aspectos son muy importantes para ver la continuidad o la extinción laboral.

Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario", tres aspectos que deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. Se trata de un "mandato al legislador"
- b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.
- c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.

2.2.10. La Jubilación

En la Real Academia Española citado por Plaza, (2017) define la jubilación desde dos formas distintas, la primera como acción y efecto de jubilarse y segundo como aquella "Pensión que recibe quien se ha jubilado: siendo esta concepción la principal, la que generalmente toda persona piensa cuando habla de jubilación y en la cual nos vamos a centrar ahora (p. 5).

Se puede mencionar que la jubilación se produce cuando un trabajador, que ha prestado sus servicios como tal a lo largo de su vida activa, al cumplir determinada edad deja de trabajar y percibe una pensión de jubilación; la pensión de jubilación la pagará y estará a cargo según la elección del sistema al cual se ha acogido, en el Perú existen el Sistema Privado de Pensiones y el Sistema Nacional de Pensiones.

A ello añade (Plaza, 2017) que la jubilación se define como "el cese definitivo del trabajador en su actividad profesional, que le da derecho a una pensión de

la Seguridad Social al cumplir una edad determinada” (p. 5). Concluyo según a lo citado por el autor que la jubilación es el retiro de la actividad laboral por haber alcanzado la edad estipulada por la ley. Esta edad para el retiro en Perú es de 65 años naturales o cumplidos por el trabajador, más los años efectivamente laborados cotizados en el sistema de seguridad social. La definición de qué es la jubilación está asociada con los sistemas de seguridad social del estado.

Por su parte La Torre (2016) menciona que la jubilación es “El acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad (p. 8).

Concluyo que la jubilación es un derecho garantizado por la Ley, parte del sistema de seguridad social, que busca garantizar una senectud sin presiones laborales a través de una pensión. En ese sentido, la jubilación es también parte del sistema de pensiones, un proceso por medio del cual el trabajador formaliza la solicitud y recepción de una pensión vitalicia que le garantizaría la subsistencia digna a través de su vejez.

El mismo autor considera que la jubilación es :

Derecho que tienen las personas y que está regulada por la seguridad social en cada país. Es la asignación de un dinero mensual a aquellas personas que hayan alcanzado la edad de jubilación o que por otros motivos tengan que dejar de trabajar permanentemente. Le corresponde al Estado pagar esta pensión de por vida a la persona jubilada y se fija según la legislación vigente del país. (p. 8).

La Pension de Jubilación es el derecho a recibir una pensión por parte del Sistema Privado de Pensiones (SPP) a partir de los 65 años o antes, siempre que cumplas con los requisitos para acceder a una jubilación anticipada. También puedes solicitarla después de cumplir los 65 años.

2.2.11. Los tipos de jubilación que suponen la extinción de la relación laboral

El autor Paitán (2018) manifiesta que existen tres tipos de jubilaciones que a continuación se detalla:

a. Jubilación voluntaria

Para Fajardo (1997) citado por Paitán (2018) considera que la jubilación:

Al respecto, este tipo retiro o cese de la relación laboral es denominado jubilación voluntaria, en el que el trabajador opta en su ejercicio de manera libre, voluntaria sin coerción alguna (p. 18).

En ese sentido podemos mencionar que la jubilación voluntaria se da cuando el trabajador decide acogerse a este tipo de jubilación por haber cumplido con los requisitos mínimos que es la edad cumplida y los años de aportación que han cumplido; se debe tener en cuenta que cuando se quiere adelantar de forma voluntaria la jubilación, esto supondrá que el trabajador se beneficiará de la pensión pública durante un periodo más largo, lo que implica un gasto adicional para el sistema.

b. Jubilación intermedia

A su vez Carrillo (1997) citado por Paitán (2018) menciona que dicha jubilación es, “Aquella en la que no importa la voluntad del trabajador

para extinguir la relación de trabajo y, por ello, se la denomina jubilación forzada “. (p. 18).

Según lo mencionado se puede decir que la jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Provisional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajusta dicha pensión”.

c. Jubilación obligatoria

Dicha jubilación denominada también jubilación forzosa está contemplada en el último párrafo del artículo 21 de la LPCL que señala lo siguiente: La jubilación es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”.

Debemos precisar que la jubilación regular queda expedito para que el trabajador opte de forma voluntaria a los 65 años habiendo cumplido los requisitos no habiendo requisitos mínimos, de no optar por jubilarse a los 65 años, el empleador podrá extinguir el contrato una vez que cumpla los 70 años, es ahí que se declara de oficio la jubilación forzosa.

d. La jubilación anticipada

Para el autor Plaza (2017) “Las jubilaciones anticipadas son los supuestos que permiten a un trabajador acceder a la jubilación antes de alcanzar la

edad ordinaria (67 o 65), aunque asumiendo un costo por la anticipación, a través de coeficientes reductores de la pensión” (p. 10).

Este tipo de jubilación se puede dar como resultado de retiro por despido por edad avanzada, por pensión garantizada, como retiro o jubilación anticipada o, Todas estas son figuras legales que implican requisitos y beneficios específicos que debe cumplir el solicitante.

En ese entender este tipo de jubilación se da a partir de cumplir 20 años de aportación, además se debe cumplir 50 años de edad para las mujeres y 55 años de edad para los varones, entendiendo que es diferente a los requisitos de la jubilación ordinaria que varia la edad a cumplir es 65 años de edad.

2.2.12. La pensión

El autor PHolzmann y Hinz (2005) nos hace referencia a que uno de los principales objetivos de las reformas de pensiones debe ser que los sistemas sean adecuados, es decir ofrezcan pensiones cuya cuantía proteja a la población de la pobreza y al mismo tiempo reemplace adecuadamente los ingresos.

Podemos concluir que la pensión es la prestación económica que reciben mensualmente los trabajadores, dependientes o independientes, en el momento de su retiro laboral, con base en los aportes que hicieron a un fondo de manera obligatoria durante su vida laboral es por eso la importancia que tiene el sistema previsional, porque la pensión se convierte en la capacidad adquisitiva

de las personas ya que no basta tener el beneficio de protección económica, sino que también es necesario asegurar una protección adecuada en ese sentido, las pensiones aparte de ser un reemplazo de la remuneración mensual tienen que ser adecuado como poder adquisitivo.

2.2.13. Tipos de pensiones

En el SPP existen básicamente tres tipos de prestaciones:

- a. Pensiones por jubilación
- b. Pensiones por invalidez
- c. Pensiones por fallecimiento.

Estas se pagan principalmente bajo tres modalidades de pensión:

- a. Retiro Programado,
- b. Renta Vitalicia Familiar
- c. Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.

Para ello daremos a conocer los tres tipos de pensiones citado por los siguientes autores:

a) La Pensión Por Jubilación

Para obtener la pensión por jubilación (Paitán, 2018) , Donde menciona que en el SPP régimen que adopta el esquema tradicional, acorde con el artículo 26 del Convenio N° 102 de la OIT, la edad ordinaria o regular de jubilación es de 65 años, para el hombre y la mujer, la norma prevé desde su origen, y por reformas posteriores supuestos de adelanto de la edad, tales como los supuestos de jubilación anticipada, agrupadas en cuatro categorías:

- La jubilación anticipada en mérito a fondos sobrantes y suficientes;

- En mérito a labores de riesgo.
- En mérito al desempleo.
- En mérito al derecho adquirido en la SNP.

2.2.14. La percepción simultánea pensión de jubilación y remuneración en el SPP

Los trabajadores afiliados al seguro privado de pensiones y que estén entre los 70 años de edad para varón y mujer y que tengan entre 50 años de edad para mujeres y 55 años de edad para varanos pueden seguir laborando a un optando por jubilarse tal y como se detalla en el artículo 87 del Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP, en los siguientes términos:

“Artículo 87°.- Obligación de aportar. La incorporación de los trabajadores al SPP genera la obligación de realizar los aportes obligatorios a que se refiere el Artículo 30° de la Ley, con las salvedades que se señalan a continuación:

a) Los afiliados jubilados dentro de algún régimen pensionario que continúan su actividad laboral en calidad de trabajadores dependientes o independientes, podrán no realizar aportes obligatorios al SPP. A tal efecto, en cualquier momento, o ante el requerimiento de información sobre su situación previsional, los afiliados jubilados deben comunicar a su empleador su condición de tales, adjuntando copia de cualquiera de los siguientes documentos: (i) la Sección IV del formato de Solicitud de Pensión de

Jubilación del SPP, (ii) la correspondiente póliza de la renta vitalicia, (iii) el comprobante de pago de la pensión, o (iv) cualquier otro documento que acredite su situación previsional de jubilado.

(...)

b) Los afiliados que cumplan la edad de jubilación y continúan realizando trabajo remunerado en calidad de trabajadores dependientes o independientes, no realizarán el pago de la prima del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. A tal efecto, en cualquier momento, o ante el requerimiento de información sobre su situación previsional, los afiliados deben comunicar a su empleador el cumplimiento de la edad de jubilación, adjuntando copia de un documento oficial de identificación en el que se consigne su fecha de nacimiento.

(...).” (Énfasis agregado)

En este entendimiento legal, debo recordar que los trabajadores afiliados al plan de pensiones privado pueden beneficiarse de una pensión en la edad normal de jubilación al cumplir los 65 años y también pueden tener acceso a la jubilación anticipada con menos de 65 años, teniendo en cuenta que dichas edades de acceso a la pensión muchas veces no coinciden con la edad de jubilación establecida en la LPCL a los 65 o 70 años.

Se cual fuera la edad antes de los 70 años el trabajador bajo el criterio legal de esta norma si se podría acceder a la jubilación y continuar trabajando o regresar

a la actividad laboral de forma simultánea, además se debe tener en cuenta que la interpretación del literal f) del artículo 16 de la LPCL, puesto que no estamos en el supuesto de extinción de la relación laboral equiparable a la edad de retiro del trabajo, y, que no se debe dejar de lado el artículo 21 de la misma norma jurídica en su último párrafo que menciona que la “jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.”

2.2.15. Tratamiento jurisprudencial sobre la percepción simultanea

La corte suprema en la casación N° 500-2017 San Martín en su fundamento **Decimonoveno.** Por otro lado, la pensión que percibe una persona es parte de su derecho de propiedad. Así, la Corte Interamericana de Derechos Humanos¹⁷ ha establecido que el derecho a la pensión que adquiere una persona tiene efectos patrimoniales, los cuales están protegidos bajo el artículo 21 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que consagra el derecho a la propiedad privada.

Vigésimo. Por tanto, con base en la normativa detallada y las interpretaciones realizadas por el Tribunal Constitucional y la Sala Civil Transitoria de esta Corte Suprema, no existe ilegalidad en el cobro simultáneo de una pensión por docencia y un sueldo por el ejercicio de una función pública.

2.3. Marco Conceptual

a. Derecho del trabajo

El conjunto de normas relativas a las relaciones, directa o indirectamente, prevé la prestación gratuita, subordinada y remunerada de servicios personales. Citado por Suarez (2018, p.15).

b. Jubilación

Derecho que tiene el trabajador a disfrutar de su remuneración luego de concluir su relación laboral. Citado por La Torre, (2016, p. 8).

c. Jubilación anticipada

Se da cuando el afiliado así lo disponga antes de cumplir los 65 años de edad, siempre que el trabajador tuviera en su Cuenta Individual de Capitalización los fondos suficientes prestación económica, cuyo monto sea igual o superior al 40% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas en los últimos 120 meses, debidamente actualizadas en una estima de 20 años de aportación. Citado por Paitán (2018, p. 14).

d. Pensión

Retribución económica que va destinado a cubrir accidente de trabajo, o al padecer una enfermedad o al haber tenido un accidente de trabajo o al cumplir una edad indicada en cualquiera de los supuestos cubre con un monto económico que se extiende por varios años.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Metodología

3.1.1. Método General:

La investigación presentó un método de investigación Científico con un enfoque cualitativo, en tal sentido, se tiene que, como refiere a Hernández Fernández (2014) este tipo de enfoque: “Utiliza la recolección de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p. 40). Tal como menciona dicho autor, este enfoque puede formular las preguntas de investigación antes, durante y después de que se recolecten los datos para su posterior análisis de los mismos, lo que no ocurre con el enfoque cuantitativo.

En palabras del autor Arazamendi, (2015) se tiene que: “está orientada a la comprensión en profundidad del fenómeno jurídico y social, el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento acerca del Derecho” (p. 84). Respecto a este punto se puede decir que, lo que busca el enfoque cualitativo es buscar el sentido de los hechos y de brindarle su debida interpretación, esto es, interpretar si la aplicación de la jubilación anticipada se enmarca dentro de los contornos de lo justo y de lo debido, según lo dispuesto en la norma correspondiente.

En base lo antes señalado se concluye que el enfoque cualitativo busca el estudio de casos, de aspectos etnográficos, entre otros, así como de aspectos

de interpretación de una teoría o interpretación de la norma. En relación a nuestra investigación, se ha elegido el presente enfoque cualitativo en razón de que, vamos a estudiar tres casos referidos a la jubilación anticipada y de la afectación de ésta al derecho del trabajo de las personas.

3.1.2. Métodos Específicos

Método cualitativo

Según el autor Hernández, Fernández, Baptista (2010), define que, “la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto”. (p.364).

Esta investigación lo que busca es adquirir información en profundidad para poder comprender el comportamiento humano y las razones que gobiernan tal comportamiento.

Método Descriptivo

Para el autor Romero (2016) define el método descriptivo como: “métodos específicos de la investigación cuando el tratamiento fundamental del proyecto se fundamenta en la observación y descripción de los fenómenos nacionales”. (p. 57).

El método descriptivo utilizado tiene como objetivo en describir la naturaleza de un fenómeno describiendo los datos y características del fenómeno en estudio por lo general este método responde a las preguntas: quien, qué, dónde, cuándo y cómo.

Método Analítico

Según el autor Valdes, (2019) menciona que: El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos. (p. 30).

El método analítico es un proceso que requiere de mucha observación continua en cada una de las etapas donde se utilizan instrumentos de tipo estadísticos para el análisis de este método. Debemos señalar que este método no es concluyente que los resultados que se tengue no deben ser tomados como la verdad absoluta.

Método Inductivo

Según el autor Hurtado y Toro, (2007) menciona que: “El modelo inductivo etimológicamente se deriva de la conducción a o hacía un método basado en el razonamiento, el cual “permite pasar de hechos particulares a los principios generales”. (p. 84).

Se aplicó el método inductivo en la investigación ya que se analizó los resultados obtenidos por la siguiente entrevista lo cual ayudo a la recolección de información de cómo es la realidad de las personas jubiladas y como sus derechos son vulnerados de hecho esta información nos servirá como antecedente para futuras investigaciones.

Método Deductivo

Según Prieto, (2017) menciona el método inductivo de la siguiente manera: “El método deductivo en términos de sus raíces lingüísticas significa conducir o extrae, está basado en el razonamiento, al igual que el inductivo. (p.11).

Textualmente conceptualizado es el proceso de análisis contrario al individuo, se parte de los aspectos o principios generales conocidos, aceptados como válidos por la ciencia, los que por medio del razonamiento lógico, la síntesis, se pueden deducir suposiciones o explicar los hechos particulares; significa que sacamos determinadas consecuencias de algo generalmente aceptado, por medio de la comparación y demostración

3.2. Tipo de estudio

La investigación es de tipo básica. Según el autor Carrasco, (2006) la investigación básica “es la que no tiene propósito aplicativo inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad”. (p. 43). Con la presente investigación se busca ampliar, agudizar el conocimiento que parte de la realidad misma, en lo referente a nuestro objeto de investigación, se busca profundizar los conocimientos sobre la jubilación anticipada y de sus graves consecuencias a las personas en las que recae ella.

Por otro lado, según Cuba, Uribe, Duran & Oseda (2019) consideran que su característica “parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p.91)

Este tipo de investigación es conocida también como una investigación sustantiva o dogmática puesto que pretende aumentar los conocimientos teóricos para el progreso de la ciencia y más no pretende utilizar y aplicar dichos conocimientos o teorías o en las consecuencias prácticas de manera inmediata.

3.3. Nivel de estudio

La investigación estudio es correspondiente al nivel descriptivo, que según el autor Oseda, et al. (2019), trata de describir los datos que tiene “Como objetivo central la descripción de los fenómenos. Se sitúa en el primer nivel de conocimiento científico” (p. 95).

Este nivel de investigación descriptivo se basa en la descripción de manera minuciosa de los fenómenos en estudio en función a sus diversas características, cualidades, entre otros. Aplicado a nuestro trabajo de investigación, se llevará a cabo la descripción detallada de los elementos jurídicos que componen el instituto de la jubilación anticipada, de evaluar, de examinar si, dicho instituto se viene aplicando debidamente, sin afectar el derecho al trabajo y, sobre todo, a una remuneración debida.

3.4. Diseño de estudio

El diseño aplicado en la presente investigación es descriptivo – documental, no experimental, se concretó a observar los fenómenos sociales y jurídicos, tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, referido al análisis documental que consiste en analizar la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio. De acuerdo con el autor Casares Hernández, et al. (1995), la investigación de análisis documental depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiéndose por este todo material al que se puede acudir como fuente de referencia,

sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o un acontecimiento.

Por lo tanto, la presente investigación al poseer el diseño Descriptivo – documental, nos permite, recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar los resultados de las observaciones este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para poder dar una idea clara de una determinada situación con el propósito de investigar las siguientes situaciones y eventos que se llevó a cabo en la presente investigación.

3.5. Escenario de estudio

El escenario de estudio de mi investigación se dio en los documentos normativos; Constitución Política del Perú, Decreto Legislativo 728, Compendio de Normas Reglamentarias del SPP y otros más, así también la investigación se llevara en la doctrina y jurisprudencia y toda documentación posible que nos permita analizar toda la información necesaria entendiendo que la accesibilidad a esta información es muy importante para el éxito de la investigación por lo que hay que tomarse el tiempo necesario donde se obtenga la información requerida además el problema planteado nos trae como un segundo escenario los casos presentados que se desprenden del problema general planteado, la muestra estuvo determinada por el muestreo no probabilístico de manera empírica o azar por un total de tres trabajadores donde hubo casos suscitados en la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.

3.6. Caracterización de sujetos o fenómenos

En lo que respecta a la caracterización de los sujetos o fenómenos, se evaluará los

fundamentos jurídicos donde la jubilación anticipada (facultativa) es causal de extinción de los contratos de trabajo de los tres trabajadores que se tiene como muestra. De la misma manera se hará uso de la técnica de la entrevista y analizaremos la vulneración al derecho de trabajo después de la jubilación, tal como se muestra en la siguiente tabla mencionada.

Tabla 1

Calificación de Perfiles.

Nº	Trabajador Jubilado	Código
1	Trabajador Jubilado 1	T1
2	Trabajador Jubilado 2	T2
3	Trabajador Jubilado 3	T3

Fuente: Elaboración propia.

3.7. Trayectoria Metodológica

La presente investigación jurídica fue realizada, teniendo en cuenta el enfoque cualitativo, tal como ya hemos señalado líneas arriba, ella tiene por finalidad el estudio de ideas, examinar casos o datos etnológicos o fenomenológicos, los mismos que, no presentan una inmediatez en su aplicación. Por tanto, en el presente proyecto de investigación, la trayectoria metodológica busca la esencia de la estructura normativa del instituto de la jubilación anticipada y de sus consecuencias jurídicas para el derecho

del trabajo, con un enfoque casuístico, el cual, nos permite examinar detalladamente los elementos normativos y fácticos de la jubilación anticipada. En otras palabras, el enfoque casuístico nos permite evaluar de manera directa las razones que llevaron a la empresa minera a hacer efectivo la extinción del contrato de trabajo, aun sabiendo, de las condiciones físicas y mentales de sus trabajadores.

3.8. Mapeamiento

3.8.1. Categoría y subcategoría

Para la presente investigación, se ha de llevar a cabo la selección de las categorías y de las subcategorías, los cuales nos han de permitir una mejor explicación de nuestro objeto de investigación.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará como categoría la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada que a su vez está disgregada en 3 subcategorías, los cuales serán examinadas a la luz de tres doctrinarios: Javier Arévalo, Vásquez Vilard y Rodríguez Pla que a continuación detallo:

Tabla 2*Categorías Y Subcategorías*

Categorías	Subcategorías
Vulneración al Derecho del Trabajo Después	1. Contratos de Duración Indeterminada.
	2. Principio de Continuidad.
	3. La Percepción Simultanea

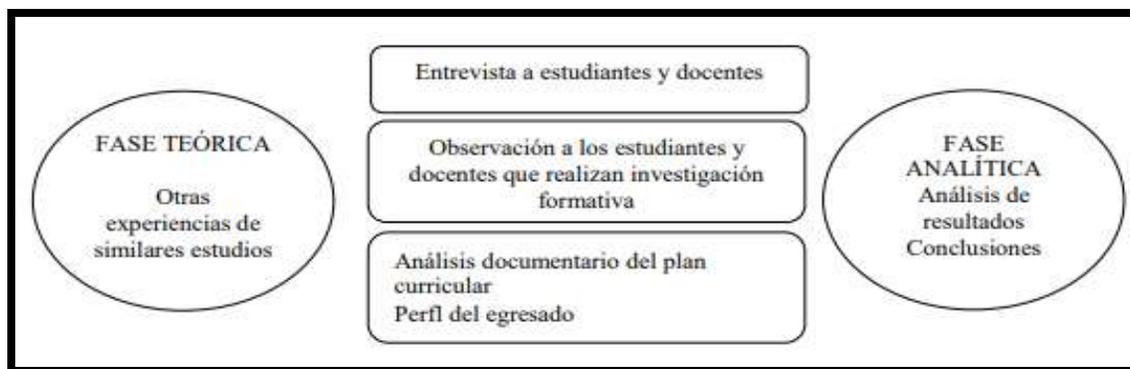
Fuente: Elaboración propia.

3.8.2. Fases del trabajo de campo

Para el desarrollo de este trabajo se utilizará en función al modelo de mapeo del proceso metodológico del estudio de casos tal como se observa en la mencionada Figura 5, Modelo de mapeo sobre el proceso metodológico de estudio de caso y análisis documental. (Monge, 2010, p. 50)

Figura 5

Modelo de mapeo sobre el proceso metodológico de estudio de caso.



Fuente: Adaptado de “El estudio de casos como metodología de investigación”

3.9. Rigor científico

Todo conocimiento, todo descubrimiento de nuevos conocimientos implica ser acreditado, ya sea, vía demostración práctica, vía demostración lógica. Por tal razón, ningún nuevo conocimiento está apartado de tales reglas científicas. Por tanto, ella implica que, todo conocimiento ha de poseer una rigurosidad metodológica, sistemática y una rigurosidad científica, el cual da solidez a todo conocimiento.

Para este trabajo de investigación se seguirá con el rigor científico puesto que se basa en la validez interpretativa de los resultados tal como lo manifiesta Vargas (2011) citado por Ramírez (2019) puesto que se asume una “Postura epistemológica hermenéutica, en donde el conocimiento es la construcción subjetiva y continua de aquello que le da sentido a la realidad investigada como un todo donde las partes se significan entre sí y en relación con el todo” (p. 62).

La calidad del rigor científico es muy importante en los trabajos de investigación puesto que permite la credibilidad de los resultados, así como en el procedimiento que se empleará en la triangulación de los datos en el contraste de las entrevistas, las observaciones entre otros para crear de esta manera un marco neutral y reducir el componente personalista en este caso evitar la opinión del investigador.

Para ello utilizaré el método para el análisis cualitativo en estudios de casos tal como se muestra en la figura 6.

Figura 6

Método para análisis cualitativo – Estudio de casos.



Fuente: Adaptado (Valdivia, 2016)

3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según el autor Sánchez, (2019), se tiene que:

Las técnicas de investigación son los procedimientos que se utilizan a efectos de recopilar información directa o indirectamente. Técnicas como la observación permiten la obtención de la información en forma directa; en cambio, la utilización de medios de registro y acopio se clasifica como técnicas indirectas. (p. 99)

Entre dichas técnicas de investigación, se tienen a la observación, la entrevista, la encuesta, el fichaje y el test. Tales técnicas permiten recoger información con la finalidad de llevar a cabo describir el problema.

Para la recolección de datos se realizó los siguientes pasos:

a) la Observación

Permitió abstraer la información escrita de los documentos que obran en las diversas áreas de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.

b) La Entrevista

Se aplicó a los tres trabajadores de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A, con el objetivo de recolectar la información para dar consistencia, confiabilidad y objetividad a mi trabajo de investigación.

c) La encuesta

Se elaboró preguntas cerradas diseñadas para generar los datos necesarios y así alcanzar los objetivos del estudio, el mismo que será sometido a juicio de expertos.

d) El Análisis documental

Nos permitió abstraer los datos pertinentes al problema mediante el uso de fichas.

3.10.1. Técnica de recolección de datos

Para el autor Martínez, (2012) la técnica de recolección es entendido como aquellos “Medios que nos sirven para obtener y clasificar la información” (p. 101). En tal sentido la técnica que se utilizará para recabar la información en esta investigación cualitativa, será la entrevista que de acuerdo a (Oseda, et al. 2019) sirve para “Obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación” (p.104).

3.10.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos para el autor Ynoub, (2011) “Es una herramienta que nos permite concretar una acción que hemos planificado previamente” (p. 105). De tal forma que el instrumento de recolección de datos es el material que se utiliza para aplicar o en todo caso para administrar los

indicadores elaborados anticipadamente a la muestra en estudio.

Para efecto de esta investigación el instrumento que se va utilizar es la Guía de la entrevista el cual nos permitirá recabar la información pertinente de los tres sujetos pertenecientes a la muestra en estudio.

Dicha guía de entrevista para el autor Ynoub, (2011) se trabaja con cuestionarios pre codificados que están sujetos a los códigos o categorías que ya están prediseñadas en ese instrumento, de modo que cuando responden tienen que adecuar o hacer coincidir sus respuestas con los valores previstos por los investigadores (p. 102). La guía de entrevista de la presente investigación estuvo dirigida a los trabajadores (3) jubilados anticipadamente, con la finalidad de saber si están conforme con haber sido sometido a la jubilación o no.

3.10.3. Aspectos éticos de la investigación

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se utilizará el código de ética, Según la Univesrsidad Peruana Los Andes ,(2019, pág. 6) mencionando lo siguiente:

- a. Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.
- b. Consentimiento informado y expreso
- c. Beneficencia y no maleficencia.
- d. Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad
- e. Responsabilidad
- f. Veracidad

La investigación utilizo y respeto todos los principios mencionados sin alterar los datos de la investigación y el nombre del autor con el objetivo de realizar una confiable investigación que servirá de fuente a futuros estudiantes de la materia lo cual sea utilizado como fuente información.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables y/o categorías

4.1.1. Categoría: vulneración al derecho del trabajo

¿La vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada contribuye a la informalidad laboral en la población? Si o no ¿Por qué?

Sí, porque de alguna manera toda practica donde se vulnera derechos adquiridos, estas no son resarcidos por voluntad propia del empleador, esto esté sujeto a que la tutela a la justicia sea efectiva, caso contrario el trabajador se queda sin puesto de trabajo y los más rápido para poder tener ingresos para su familia es volviéndose laboralmente informal.

Tabla 3

vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada

Categoría	Entrevistado: Jorge Castillo Trabajador de la Cía. SIMSA	Doctrina: Revista del Ministerio de Trabajo (2018)	Jurisprudencia: expediente 206- 2005-PA/TC Baylón Flores,	Resultados
	La vulneración al derecho del trabajo realmente es muy común hoy en el día como lo que ahora nos pasa por un tema de interpretación de la norma estamos en la calle y nuestra pensión razón por la cual hemos sido liquidados no cubre la canasta familiar	El cumplimiento de las normas laborales en países en desarrollo es generalmente bajo. Los últimos datos disponibles para América Latina indican	El TC, ha sido rotundo al afirmar que los amparos son improcedentes cuando se tenga que efectuar en el proceso una actividad probatoria. De esta manera, el trabajador sin amparo y con	la coincidencia de las respuestas a esta interrogante es que si viene dando la vulneración a las normas laborales ya que la tutela jurídica procesal es ineficaz en nuestro país y

Vulneración al Derecho del Trabajo	ya que la pensión no llega ni un sueldo básico.	que, en promedio, el 47% de los trabajadores no cuentan con un contrato de trabajo, el 43% no recibe contribuciones al sistema de pensiones, mientras que el 37% no tiene cobertura del sistema de salud a partir de su empleo. Diversos factores han sido propuestos como causales de bajo cumplimiento: el enforcement imperfecto de la normativa laboral, la debilidad de las instituciones, y la excesiva rigidez de las Normas.	una vía ordinaria insuficiente se halla huérfano de protección de sus derechos fundamentales. Creo que las lesiones de derechos fundamentales en la contratación y durante la ejecución del contrato tampoco cuentan con vías procesales adecuadas.	mucho todos sabemos que en relación laboral la parte más débil es el trabajador, estadísticamente gran parte población está en la línea de trabajador informal y uno de las causas para esto es la vulneración al derecho del trabajo
---	---	--	---	---

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: los tres fundamentos dados a la pregunta de la vulneración al derecho del trabajo coliden en un factor muy alarmante, porque el entrevistado afirma que su liquidación laboral, es una contundente practica anti laboral, en esa misma línea, el Ministerio de Trabajo afirma que la debilidad normativa y la ineficacia de las instituciones son factores que hacen que la vulneración al derecho del trabajo sea una

práctica común, el TC también refiere que el trabajador sin amparo y con una vía ordinaria insuficiente se halla huérfano de protección de sus derechos fundamentales.

Resultado: La vulneración al derecho del trabajo, es una práctica común en la realidad, debido a las que las normas y las instituciones no son lo suficientemente efectivos, ante eso el trabajador esta huérfana y vulnerable a las practicas antilaborales por parte de los empleadores.

4.2. Presentación de resultados por dimensiones y/o subcategorías

4.2.1. Contrato de duración indeterminada

¿Los contratos de duración indeterminada ayuda al proyecto de vida de cada persona? Si o No ¿Por qué?

Si porque toda persona cuando postula a un puesto de trabajo va con la esperanza de hacer carrera en el puesto de trabajo y si logra eso estará llegando a tener un contrato de trabajo indefinido y eso ayuda a proyectarse con sus metas y que eso se reflejaría en el proyecto de vida propiamente dicho.

Tabla 4

Contratos de duración indefinida

Subcategoría	Entrevistado Robinson Coca. Trabajador de la Cía. SIMSA	Doctrina Plá Rodríguez	Jurisprudencia CAS. LAB N° 1806-2012 CUSCO	Resultados
	He venido trabajando durante 47 años en la misma empresa teniendo continuidad y	Pasar al contrato indeterminado es una forma de expresión del Principio de	Los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el	la continuidad, permanencia de la fuente de trabajo dispone que el trabajador consiga el contrato

Contratos de duración indeterminada.	eso ha sido posible porque he tenido contrato indeterminado y eso me ha permitido proyectar mis metas y propósitos para mi familia.	Continuidad, quizás sea la forma más aguda o más acentuada, más expresiva. No quiere decir que esté fuera del Principio de Continuidad, sino que lo está expresando y representando	contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina	indeterminado contrato que exige ciertas formalidades y que lo más importante te permite poder proyectar planes familiares y fortalecer la familia y su regulación está reconocida en el artículo 77 del régimen laboral 728.
---	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: de lo entrevistado al trabajador se tiene que, él venía laborando 47 años de forma continua eso se debe que él, tenía contrato indeterminado que le permitido planificar para el futuro, en esa línea la doctrina y la jurisprudencia han afirmado que las labores de forma permanente deben tener ese tipo de contrato indeterminado siendo los contratos modales excepcionales a la norma general.

Resultado: Que el contrato de duración indeterminada debería generar el derecho de continuar trabajando, hasta que el trabajador por propia voluntad decida retirarse o por acuerdo de partes, y, que los contratos modales excepcionales a la norma general deberían tener más control en su aplicación.

4.2.2. Principio de continuidad

¿El principio de continuidad refuerza a la estabilidad laboral en la relación laboral? Si o No ¿Por qué?

Si, refuerza, en la medida que se relacione con alguna norma que indique o manifiesten, que los plazos de los contratos modales tienen límites, donde obligatoriamente el empleador tiene que tener en cuenta este principio, para dar lugar a otro tipo de condición laboral hablando de los plazos contractuales como, pasar de un contrato de plazo fijo a un contrato indeterminado.

Tabla 5

El Principio de continuidad en la relación laboral peruano

Subcategoría	Entrevistado Antonio Franco	Doctrina Javier Arévalo Vela	Jurisprudencia EXP. N.O 03976- 2012-PA/TC Cajamarca M. Ramos	Resultados
Principio de continuidad	Ingrese al trabajo con un contrato modal a plazo fijo superado el tiempo máximo de renovar por cinco años llegue a tener un contrato indeterminado esto implica continuidad en el trabajo cumpliéndose este principio vital en la relación laboral.	El principio de continuidad parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origina su	En el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, el Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente	Se evidencia que la doctrina como la jurisprudencia consideran que, las limitaciones o plazos de los contratos pueden cambiar superando los plazos indicados por ley como así lo preciso el entrevistado que después de los cinco años como el contrato modal que tuvo al inicio cambio a un contrato indeterminado y que viene trabajando por más de 22 años

		extinción.	cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.	.
--	--	------------	--	---

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: bajo el principio de continuidad los contratos modales a plazo fijo tienen límite en una relación laboral, como lo que paso con el entrevistado A. Franco que llego al límite de su contrato modal por obra determinada con un límite de cinco años y así mismo lo preciso la doctrina y la jurisprudencia ambos aciertan que el principio de continuidad es aplicable a la continuidad de trabajo y al límite de otros contratos de excepción de la norma general.

Resultados: que el principio de continuidad, actúa como el límite de los contratos modales y como el control de darle continuidad a la relación laboral, cuando el trabajo a desarrollar es la labor principal de la empresa.

4.2.3. Percepción simultanea

¿La percepción simultanea dificulta la relación laboral en el régimen 728? Si o No ¿Por qué?

No, dificulta porque las aptitudes propias de casa persona no tiene nada que ver con la percepción simultanea de la pensión de jubilación y la remuneración salarial, además, la pensión es dinero o patrimonio de cada persona y la remuneración es el pago a mis servicios prestados lo cual es un derecho al trabajo.

Tabla 6

Percepción simultánea en SPP

Subcategoría	Entrevistado Jorge Castillo	Doctrina Compendio de Normas Reglamentarias del SPP	Jurisprudencia Casación N° 500-2017 Corte Suprema San Martín	Resultados
Percepción simultánea	En realidad, no somos las primeras personas en jubilarnos anticipadamente y continuar trabajando en nuestra empresa siempre se ha venido dando porque hay normas que lo permiten y no creo que sea algo que genere un problema o perjuicio al empleador mucho más y nuestras aptitudes al trabajo no ha sido materia de cuestionamiento.	el artículo 87 del Título V a) Los afiliados jubilados dentro de algún régimen pensionario que continúan su actividad laboral en calidad de trabajadores dependientes o independientes, podrán no realizar aportes obligatorios al SPP.	La corte suprema en su Fundamento 19. Manifiesta que la pensión que percibe una persona es parte de su derecho de propiedad y que adquiere efectos patrimoniales y que estos están protegidos por el artículo 21° de la convención americana de derechos humanos que se consagra derecho a la propiedad establecido por la corte interamericana de derechos humanos.	Las normas permiten que la percepción simultánea exista en nuestro ordenamiento jurídico un criterio al momento que los operadores jurídicos tengan que decidir si la percepción simultánea no debería ser impedimento para continuar trabajando.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: podemos interpretar del cuadro, que los criterios dados confluyen que la percepción simultánea ya se viene dando en medio laboral y la norma de cierta

manera lo permite, y que la jurisprudencia nos hace referencia que la pensión de jubilación es el patrimonio económico de una persona, que no debería ser razón de extinción de contrato de trabajo, a esto debemos añadir que la doctrina podemos ver normas como el compendio regulatorio del SPP. Lo permite que el trabajo y la pensión son compatibles.

Resultado: La percepción simultánea de la pensión de jubilación y la remuneración si son compatibles, es cuestión que la norma sea más precisa aclarando vacíos interpretativos para su aplicación de este instrumento jurídico.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Objetivo General:

En esta investigación al analizar la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728 se pudo encontrar que La vulneración al derecho del trabajo, es una práctica común en la realidad, debido a las que las normas y las instituciones no son lo suficientemente efectivos, ante eso el trabajador esta huérfana y vulnerable a las practicas antilaborales por parte de los empleadores, estos resultados guardan relación con lo que sostiene. Vásquez Rosales (2018), en su investigación realizada y teniendo como objetivo general determinar el estado de las competencias de los juzgados de paz letrados laborales y tutela judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFPs y sí resulta su modificación.

Llegando a concluir que la asignación actual de competencias de estos Juzgados no responde a la finalidad propuesta en la Ley N° 29497, habiéndose reducido su competencia casi a un solo tipo de procesos cuya tutela procesal efectiva no es alcanzada a las expectativas de quienes buscan la tutela de sus derechos laborales. Estos resultados concuerdan con la definición de Chela (2014) que ve a la vulnerabilidad como la capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana y para recuperarse de los mismos. En esa línea Cabanellas (2001) citado por Chela (2014) menciona que la vulneración es la lesión de un derecho, en este caso, de un derecho fundamental. los resultados nos dejan claro que la vulneración al derecho del trabajo es la vulneración a un derecho fundamental y hoy en día difícilmente es resarcido en primera instancia por quienes deberían ser guardines de ese derecho fundamental del derecho del trabajo, que para nadie es un secreto que en las

relaciones laborales hay un alto índice violación a los derechos del trabajador. Y ello porque el poder de dirección cuenta con una fuerte presunción de legitimidad, lo cual resulta muy complicado, ya que un gran porcentaje de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad, además la ley procesal de trabajo Ley N° 29497 no ha previsto de crear un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales del trabajador, como lo tienen otros países de la región donde le permite a los jueces laborales asumir su función sin necesitar ayuda del Tribunal Constitucional.

Objetivo específico 1

Al analizar la vulneración de los contratos de duración indeterminada después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728. Se pudo ver que este tipo de contratos de duración indeterminada generar el derecho a continuar trabajando, hasta que el trabajador por propia voluntad decida retirarse o por acuerdo de partes o como la ley lo indica, además los contratos modales excepcionales a la norma general deberían tener más control en su aplicación por las empresas al hacer uso de una forma discriminada revestidos de legalidad. Este resultado tiene concordancia en la investigación que realizó Castro Olivia (2020), con título “El contrato a tiempo parcial en el Perú”. Donde concluyo que el ordenamiento jurídico peruano no otorga la debida protección contra el despido arbitrario a los trabajadores a tiempo parcial y a otro tipo de modalidad contractual. Dicha regulación, contenida en el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, califica como una norma inconstitucional. Con relación a los despidos lesivos de derechos fundamentales como es el derecho del trabajo, debe indicarse que todos los trabajadores, sin distinción, cuentan con una protección restitutoria, independientemente de lo dispuesto por el artículo 22° de la LPCL. Ello, en virtud de que estos despidos no solo vulneran la estabilidad laboral (como sucede con el despido

injustificado), sino también otros derechos fundamentales de relevancia constitucional como es el derecho del trabajo y lo que se relaciona con el trabajo como es el derecho pensionario debo precisar que los contratos indeterminados de trabajo son contratos generales y los contratos modales son excepcionales que tienen ciertas características definidas que lamentablemente su uso es porque las autoridades no han realizado un control eficiente a las empresas, por ese lado inicia lamentablemente la vulneración al derecho del trabajo, dando inicio a la vulneración de otros derechos como el derecho pensionario, el derecho colectivo, impidiendo el derecho a la sindicación y recortando el derecho a la negociación colectiva, entre otros. Estos resultados nos confirman que el uso de los contratos modales es masivo en comparación a uso del contrato indeterminado a un sabiendo que los contratos modales son excepcionales y que están normados, esto nos debe llevar a la reflexión sobre la aplicación y mucho mas a su control por parte de las autoridades laborales ya que esta práctica es contraria a la constitución además estos resultados nos hace ver que la vulneración al derecho del trabajo en cualquier modalidad contractual como es una causa no justificada la extinción del contrato de trabajo por jubilación anticipada.

Objetivo específico 2

En esta investigación al analizar la vulneración al principio de continuidad después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728. Se pudo ver que el principio de continuidad, actúa como el límite de los contratos modales y como el control de darle continuidad a la relación laboral, cuando el trabajo a desarrollar es de actividad principal de la empresa, entendiéndose que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo. Este resultado ha tenido mucha relación con lo que Bacilio Aredo (2018), A demostrado en su investigación

titulado “Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS”, donde su investigación fue, determinar la afectación de los principios del derecho del trabajo por la aplicación del contrato CAS, donde se pudo determinar que (...) Los principios que más se afectan por este tipo de contratos, es el principio de continuidad, principio protector y el principio de primacía de la realidad, y que la afectación que se da no solo se da en este tipo de contratos sino también en los contratos del régimen privado, como lo precisan los expertos consultados. Y estos resultados guardan mucha relación con la definición de Rodríguez Plá (2000) que el principio de continuidad lo define como la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos, además el mismo autor añade que este principio implica ciertos alcances que es necesario abordarlos: 1) preferencia por los contratos de duración indefinida 2) amplitud para las transformaciones del contrato 3) facilidades en que se haya incurrido 4) resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal 5) interpretación de las interrupciones de los contratos con simples suspensiones; 6) prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. Así mismo Sánchez (2015) refiere que el principio de continuidad significa la tendencia del derecho al trabajo: Se toma en cuenta que el tiempo de duración en un puesto de trabajo debe ser indefinido, dado que los contratos juegan un rol de preferencia en este tipo de controversias. Es así que este principio hace que el trabajador cuente con mayor seguridad laboral lo que va a generar que la relación laboral entre el empleador y el trabajador tenga mayor seguridad jurídica. De los resultados citados se puede afirmar que la vulneración del principio de continuidad es el impacto en el proyecto de vida del trabajador, pues el contrato de trabajo fue concebido como una relación jurídica indefinida, de manera que se garantiza la continuidad del trabajo, todo aquello que contribuya

a Preservar la fuente de trabajo, al brindar seguridad al empleado, no solo es un beneficio para él porque transmite una sensación de tranquilidad, sino que también beneficia a la propia empresa y, a través de ella, a la sociedad.

Objetivo específico 3

En la presente investigación se tuvo como tercer objetivo específico analizar la percepción simultánea de pensión de jubilación y la remuneración en el régimen laboral 728. Que se tuvo como resultado que la percepción simultánea de la pensión de jubilación y la remuneración si son compatibles, es cuestión que la norma sea más precisa aclarando vacíos interpretativos para su aplicación de este instrumento jurídico. Donde Sánchez Cruz (2017), en su investigación titulado “*El nivel de bienestar de los jubilados en el Perú como efecto de las pensiones recibidas del Sistema Privado de Pensiones*. Que tuvo como objetivo: analizar las pensiones de los jubilados en el Perú en el sistema privado de pensiones. Donde concluyeron que, la gran mayoría de jubilados ven reducidos su poder adquisitivo a consecuencia de las pensiones económicas que otorgada el Sistema Privado de Pensiones, debido a que estas pensiones son insuficientes y reducidas en comparación al sueldo que pudo tener como trabajador además hallamos que el 28% de jubilados no alcanza el bienestar mínimo, que comprende la canasta alimentaria misma que se determina con el consumo básico de alimentos de una persona al mes, razón por la cual los jubilados buscan otros ingresos para cubrir estas necesidades. Estos resultados guardan mucha relación con el criterio que tuvieron en la Casación N° 500-2017 de la Corte Suprema de San Martín en su Fundamento decimonoveno. Por otro lado, la pensión que percibe una persona es parte de su derecho de propiedad. Así, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el derecho

a la pensión que adquiere una persona tiene efectos patrimoniales, los cuales están protegidos bajo el artículo 21 de la Convención American sobre Derechos Humanos, que consagra el derecho a la propiedad privada. Con estos resultados podemos concluir que nos encontramos ante un supuesto de compatibilidad entre la percepción simultanea de la pensión de jubilación y la remuneración por trabajo vemos que ambos institutos jurídicos el derecho del trabajo y el derecho pensionario están intrínsecamente relacionados.

Es necesario precisar que en nuestra realidad ya se da la percepción simultánea y que la pensión de jubilación no supone o no debería, necesariamente ser una razón válida para la extinción de la relación laboral y si se da como en este caso que investigamos es porque hay vacíos en el derecho que dan lugar a esas prácticas anti laborales.

PROPUESTA DE MEJORA

Introducción

¿La obtención de una pensión de jubilación constituye una causal de extinción de la relación laboral conforme al literal f) del artículo 16° del Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR?”, ante esta interrogante podemos de mencionar que, los resultados obtenidos de la investigación nos aclara que la compatibilidad de estos dos institutos jurídicos el derecho al trabajo y derecho pensionario si es posible aun cuando la norma que se mencionó al inicio lo traslada a un escenario de confusión tanto en la aplicación y en la interpretación, pasando a un escenario de vulneración de derechos fundamentales que se contrapone con la constitución política del Perú, en ese sentido nos vemos en la necesidad de dar una propuesta de mejora sobre la aplicación de literal f) del artículo 16° del Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Descripción del problema

La existencia de esta norma, Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Artículo 16.- son causales de extinción del contrato de trabajo: (...) f) La jubilación (...).

Así como está planteada da lugar a ambigüedades normativas acarreado el despropósito que inicialmente se pudo tener al momento de legislar,

En muchas realidades, la supuesta la existencia y vigencia de la ley sirve para legitimar la arbitrariedad de unos y las falsas ilusiones de otros. Como se ha demostrado en la investigación que se realizó, la sola interpretación gramatical de la palabra “jubilación” como

causal de extinción del contrato da lugar a que el empleador haga de conocimiento al trabajador que su contrato se ha extinguido por consiguiente su relación laboral ha terminado.

Problema

Definir la aplicación interpretativa del literal f) del artículo 16 del D.S. N° 003-97-TR

Objetivo

Definir la aplicación interpretativa del literal f del artículo 16 del D.S. N° 003-97-TR

Propuesta de mejora para una mejor aplicación jurídica de la norma.

En ese sentido se propone cuatro escenarios:

- 1.- la jubilación a que hacer referencia el literal f) del artículo 16 del DS N° 003-97-TR guarde estricta relación con el último párrafo del artículo 21 del mismo cuerpo normativo que menciona *“la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto contrario”*.
 - Responsables a aplicar: el poder legislativo, el poder judicial
- 2.- Al invocar la extinción del contrato de trabajo a raíz de la jubilación a que hacer referencia el literal f) del artículo 16 del DS N° 003-97-TR se debe tener en cuenta que se está vulnerando un derecho fundamental, para resarcir ese derecho debería ser el amparo un instrumento inmediato como la nueva ley procesal lo menciona y que el tribunal constitucional no le quite esa efectividad tutelar,
 - Responsable a aplicar: el poder judicial
- 3.- El empleador que invoque esta norma debe tener en cuenta que los principios del derecho laboral son líneas directrices y no pueden confundirse con los principios generales del derecho, cabe precisar que el Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP, en los siguientes términos:

Artículo 87°.- *Obligación de aportar. La incorporación de los trabajadores al SPP genera la obligación de realizar los aportes obligatorios a que se refiere el Artículo 30° de la Ley, con las salvedades que se señalan a continuación:*

- a) *Los afiliados jubilados dentro de algún régimen pensionario que continúan su actividad laboral en calidad de trabajadores dependientes o independientes, podrán no realizar aportes obligatorios al SPP.*
- b) *Los afiliados que cumplan la edad de jubilación y continúan realizando trabajo remunerado en calidad de trabajadores dependientes o independientes, no realizarán el pago de la prima del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.*

Con la postura de esta norma entendemos que el trabajador o trabajadora puede continuar trabajando después de haberse jubilado anticipadamente en cualquiera de las modalidades reiteramos que los empleadores actúen de buena fe en la relación laboral.

- Responsable a aplicar: los empleadores

4.- De acuerdo a la norma “*Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Artículo 16.- son causales de extinción del contrato de trabajo: f) La jubilación*” podríamos citarlo como una causal de controversia, bajo esa premisa lo que proponemos que se habrá un nuevo debate sobre la continuidad, existencia y o modificación de la norma mencionada.

- Responsable a aplicar: el poder legislativo

Figura 7*Esquema de estructura de propuesta de mejora*

Fuente: Elaboración



propia

CONCLUSIONES

1. En este trabajo se analizó la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728, porque se ha convertido, en una práctica común en la realidad, debido a las que las normas y las instituciones no son lo suficientemente efectivos, ante eso el trabajador esta huérfana y vulnerable a las practicas antilaborales por parte de los empleadores. Lo más importante del análisis de vulneración de derecho del trabajo fue aclarar que las normas muchas veces no son extensamente analizadas antes de su regulación porque si se deja un vacío legal dejas abierto la posibilidad de que se den hechos en contra de la ley que vienen revestidos de legalidad.
2. En este trabajo se analizó la vulneración de los contratos de duración indeterminada después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728, este tipo contrato de duración indeterminada genera el derecho de la continuidad laboral, ósea tiene fecha de inicio, y que la fecha de término de contrato es indeterminada, además este tipo de contrato es un contrato general y que su extinción debería darse de la siguiente manera (i). por decisión propia del trabajador como la renuncia voluntaria del trabajador (ii). por situaciones ajenas al trabajador, así como el fallecimiento de una de las partes (iii). por acuerdo de partes (iv). cuando la ley lo indica así, como la jubilación obligatoria que es a los setenta años como lo indica el último párrafo del artículo 21, que tipifica *“la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”*, si se tendría en cuenta este párrafo del mismo cuerpo normativo no habría vulneración de los contratos de duración indeterminada después de la jubilación anticipada en el

régimen laboral 728, por que la jubilación anticipada es una jubilación excepcional, el compendio de normas del SSP en su artículo 87 inciso b) *“Los afiliados que cumplan la edad de jubilación y continúan realizando trabajo remunerado en calidad de trabajadores dependientes o independientes, no realizarán el pago de la prima del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio”* (...), dejándonos claro que si es posible continuar trabajando después de la jubilación anticipada, que todo acto unilateral por parte del empleador se considera vulneración al contrato de duración indeterminada después de la jubilación anticipada, por su parte los empleadores invocan esta causal que es la jubilación haciendo una interpretación literal de manera restrictiva mal intencionados cometiendo vulneración al contrato indeterminado.

3. En este trabajo se analizó la vulneración al principio de continuidad después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728. Advirtiéndose que el principio de continuidad, actúa como el límite a los contratos modales se son meramente excepcionales además este principio actúa en el control de darle continuidad a la relación laboral, cuando el trabajo a desarrollar es de actividad principal de la empresa, entendiéndose que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo. Además, atendiendo a la interrogante planteada como segundo objetivo específico el principio de continuidad también entendido como permanencia o estabilidad, tiene como premisa la persecución de que el contrato de trabajo es un vínculo de duración prolongada entre el empleador y el trabajador.
4. En este trabajo se analizó la percepción simultánea de pensión de jubilación y la remuneración en el régimen laboral 728. Lo más importante en este análisis de la

percepción simultanea de la pensión de jubilación y la remuneración de la actividad laboral que si son jurídicamente compatibles porque, no existe inconvenientes para que el trabajador opte por su derecho a percibir la pensión de jubilación, en cualquiera de sus modalidades y pueda seguir trabajando sin que cese en la actividad que dio origen a la jubilación, legalmente este criterio está habilitada en el artículo 87 del Título del Compendio de Normas Reglamentarias del SPP; que vendría a representar un supuesto equiparable no igual a la jubilación. En nuestra realidad ya se admite que la pensión de jubilación no supone, necesariamente, la extinción de la relación laboral cuando se trata de jubilación en el SPP, en el que se permite compatibilizar trabajo con pensión. El inconveniente que se encuentra en este derecho es el criterio jurídico que el empleador le dé a esta compatibilidad.

RECOMENDACIONES

Con la presente investigación se recomienda lo siguiente:

- ✓ Se recomienda incluir en las normas laborales expresamente DS. 003-97-TR artículo 16 causales de extinción del contrato de trabajo, el literal f) la jubilación que tenga connotación directa con el último párrafo del artículo 21 del mismo cuerpo normativo.
- ✓ Mejorar la eficacia del proceso ordinario laboral para tutelar los derechos laborales toda vez que la vulneración de los derechos fundamentales no puede tener demora procesal ya la afectación de estos derechos son cruciales al momento de tomar conocimiento de un posible despido no esperado, ya que la jubilación anticipada no debería ser causal de extinción del contrato laboral.
- ✓ Que los principios de derecho laboral tengan mayor control al momento de tomar decisiones o aplicaciones normativas ya que no puede ser letra muerta en nuestro ordenamiento normativo laboral.
- ✓ Que la fiscalización laboral tenga la eficacia tutelar que la ley exige y las barreras burocráticas sean simplificadas y pasemos a un mayor control interno con el trabajo de la superintendencia de fiscalización laboral SUNAFIL.
- ✓ El Estado debe garantizar la estabilidad del empleador para no causar malestar a los trabajadores, ya que es necesario que la Ley 728 mencione la garantía de equilibrio en el ejercicio de dos lineamientos y deberes del empleador y del trabajador, sancionando así el incumplimiento. de la Garantía a la producción y

productos eficientes en beneficio del desarrollo socioeconómico para lograr la paz social.

- ✓ Se sugiere y recomienda que se realice capacitaciones y charlas a los trabajadores y a los empleadores base a sus derechos y obligaciones laborales promoviendo el mejoramiento de los sistemas y procedimientos para llevar a cabo sus objetivos y metas como persona y empleador que le permitan alcanzar la misión propuesta para ello es necesario que este recurso humano esté capacitado, además sugerimos que la autoridad de trabajo ante modificación de las normas laborales se informe de diversas formas a las partes en las relaciones laborales.
- ✓ Se recomienda fomentar el empleo a través de programas públicos o medios de comunicación que busquen ayudar y ofrecer puestos de trabajo a fin de que aquellos trabajadores jubilados desempleados, no tengan que pasar por un periodo que muchas veces resulta prolongado para incorporarse a otro empleo, afectando no solo sus ingresos como trabajador, sino también el de su familia.
- ✓ Se recomienda en base al desarrollo de esta investigación que es un tema de importancia para futuros estudiantes que tengan interés en el tema y pueda servirle como apoyo para reforzar o ampliar más su investigación de tal manera realizar comparaciones de resultados sirviendo como fuente o antecedentes para las futuras investigaciones, y, que se tenga en cuenta los dos institutos jurídicos trabajados en esta investigación de relevancia jurídica laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, S. (2020). *El despido arbitrario frente al lucro cesante en el Derecho Laboral Peruano*. Lima -Perú: Universidad César Vallejo.
- Anchay, C. (2019). *La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el sector Salud del Distrito de Ayacucho-2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Arazamendi, L. (2015). *Investigación jurídica de la ciencia y el conocimiento científico. Proyecto de investigación y redacción de la tesis*. Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley.
- Arotoma, S. (2007). *Tesis de grado y metodologías de investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Huamanga. Editorial: Edición del autor.
- Cita APA
- Bacilio Aredo, O. D. (2018). En su investigación con título “Los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del CAS”. tesis para obtener el título profesional de abogado, de la Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho de Trabajo*. Lima.: Fondo Editorial PUCP.
- Cabanellas, G. (2001). *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires.: Heliasta.
- Caballero Vildoso, O. G. (2019). *La pensión mínima en el sistema privado de pensiones: Una razón más para plantear una reforma integral*. lima Perú Pontificia Universidad Católica del Perú
- Canedo, S. (2009). *Contribución al estudio del aprendizaje de las ciencias experimentales en la educación infantil: Cambio conceptual y construcción de modelos científicos precursores*. Barcelona - España: Universidad de Barcelona.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Carrillo, M. (1997). *La jubilación forzosa: alegato para su inconstitucionalidad*. En: *Análisis Laboral*. Lima - Perú.

Castro, M. Olivia (2020) realizo su investigación con título "*El contrato a tiempo parcial en el Perú*" Tesis Para Optar el Grado Académico de Magíster en Derecho del Trabajo Y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima,

Chela, E. (2014). *El trabajo agrícola y la vulneración del derecho laboral de los ciudadanos del Cantón Guaranda provincia Bolivar, Período 2013*. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.

De Buen, N. (2002). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa-UNAM.

De Los Reyes, M. (2010). El impaccto de las jubilaciones anticipadas en el siistema de pensiones. *Temas Laborales.*, 29.

Delgado, V. (2020). *El derecho al trabajo en los concursos públicos de las instituciones*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Denegri Taipicuri Grecia Sarai (2018) realizo una investigación con título: *el contrato laboral del trabajador obrero municipal y la vulneración de sus derechos en la municipalidad de Carabayllo 2017*. Para optar el título de abogada en la Universidad César Vallejo

Editores., J. (2009.). *Código Penal*. Lima.

Esteban, R. y. (2016). *El retroceso en la protección social de los trabajadores de edad en materia de desempleo y jubilación*. Barcelona - España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Fajardo, M. (1997). *Teoría General de seguridad social*. Lima- Perú: Luis Alfredo.
- García Barrientos, Sandra Melissa (2015) realizó la investigación de título; *la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en Corte Superior de Justicia de Lima*, para optar el título de abogada, en la Universidad César Vallejo. Lima
- Gómez, F. (2007). *Las Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima.: San Marcos.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Humberto José Saldaña Taboada (2016) tesis para optar el grado de doctor en derecho, con título *efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú*, de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Inocente, G. (2018). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre vulneración del derecho al trabajo – carácter irrenunciable (amparo), en el expediente N°00061-2015-0-1201-JR-CI-01 distrito judicial de Huánuco – Huánuco, Perú-2018*. Huanuco - Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Landa, C. (2007). *El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización*. Themis.
- La Torre, L. (2016). *Caso "Cancelación de pensiones jubilados de la empresa cementos Holcim Ecuador S.A. ante la vulneración de derechos constitucionales*. Ambato - Ecuador: Universidad Regional Autónoma De Los Andes.
- Macedo, W. (2019). *El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017*. Tarapoto - Perú.: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

- Macías, V. (2020). *Vulneración de los derechos del trabajador agente de seguridad de las compañías privadas*. Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Cengage Learning.
- Montenero, G. (2017). *Penalización al acoso laboral por vulnerar el derecho constitucional al trabajo*. Babahoyo Ecuador.: Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Oseda, D., Cuba, N., Uribe, Y., Durán, A., & Oseda, M. y. (2019). *Teoría y práctica de la Investigación Científica*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.C.
- Oseda, D., Hurtado, D., Zevallos, L., Santacruz, A., Quintana, J., & Zacarias, C. (2018). *Investigación Cualitativa*. Huancayo - Perú: Soluciones Gráficas.
- Paitán, J. (2018). *La vuelta al empleo tras la jubilación: ¿Es la pensión de jubilación una causal de extinción de la relación laboral?* Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Perú, C. P. (02 de Febrero de 1993). Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Plá, A. (02 de Febrero de 2000). Obtenido de <https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>
- Plaza, R. (2017). *Jubilación anticipada voluntaria, para optar el grado en relaciones Laborales y Recursos Humanos, en la Universidad de Amería*. Almería: Universidad de Almería.
- Quishpe, R. (2018). *La falta de cumplimiento de la normativa para el ascenso policial, vulnera el derecho constitucional al trabajo en el Cantón Guaranda, provincia*

- Bolívar, durante el primer semestre del año 2018*. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- RAE. (03 de Febrero de 2021). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/jubilaci%C3%B3n?m=form>
- Ramirez, I. (2019). *Investigación formativa en el pregrado de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Química ciclo III de una Universidad Peruana, 2019: Estudio de Caso*. Lima - Perú.: Universidad Ricardo Palma.
- Rendón, J. (2007.). *Derecho del Trabajo*. Lima - Perú.: Grijley.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 38.
- Rodríguez, R. (2018). *Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057*. Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Sánchez, F. (2019). *Tesis. Desarrollo metodológico de la investigación*. Lima, Perú: Normas Jurídicas Ediciones.
- Sánchez, A. (02 de Febrero. de 2015). *Relaciones laborales y derecho del empleo*. Obtenido de Relaciones laborales y derecho del empleo.: Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/272/346
- Sánchez Cruz, D. J. (2017). *El nivel de bienestar de los jubilados en el Perú como efecto de las pensiones recibidas del Sistema Privado de Pensiones*. lima Perú de la Universidad Mayor de San Marcos,
- santa Cruz, F. (4 de setiembre de 2015). Marco teórico. Bases teóricas <http://florfanyasantacruz.blogspot.pe/2015/09/marco-teorico-bases-teoricas.html>

- Servir. (2011). *Grencia de Políticas de gestión de Recursos Humanos*. Lima.
- Suárez, C. (2018). *La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México*. Toluca - México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Trabajo, O. I. (2014). *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*. Santiago: OIT.
- Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. *Vox Juris.*, 8.
- Vásquez Rosales, K. (2018). Competencia de los juzgados de paz letrados laborales y tutela judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFPs.
- Ynoub, R. (2011). *El prpyecto y la metodología de la investigación*. Argentina: Cengage Learning.

ANEXO

Matriz de Consistencia o Metodológica

Título: La vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728

PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTOS	MARCO TEORICO	VARIABLES – CATEGORÍAS	METODOLOGIA
Problema general: ¿Por qué se da la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728?	Objetivo general: Analizar la vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728.	Supuesto general: La vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada es contraria a la constitución bajo el régimen laboral 728	Antecedentes nacionales: Caballero Vildoso, O. G. (2019). La pensión mínima en el sistema privado de pensiones: Una razón más para plantear una reforma integral. Sanchez Cruz, D. J. (2017). El nivel de bienestar de los jubilados en el Perú como efecto de las pensiones recibidas del Sistema Privado de Pensiones. Antecedentes internacionales: León (2019) presento un artículo titulado: <i>Índice de</i>	Categorías: 1) Contratos de duración indefinida. 2) Principio de continuidad. 3) Percepción simultanea	Método de investigación: Método Cualitativo Tipo de investigación: Tipo de investigación básica. Nivel de investigación: Nivel descriptivo. Diseño de investigación: Análisis documental. Población y muestra: 3 trabajadores jubilados. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Entrevista semi estructurada
Problemas específicos: ¿Por qué se da la vulneración de los contratos de duración indefinida después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728?	Objetivos específicos: Analizar la vulneración de los contratos de duración indefinida después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728.	Supuestos específicos La vulneración de los contratos de duración indefinida después de la jubilación anticipada es contraria a la constitución bajo el régimen laboral 728			
¿Por qué se da la vulneración al principio de continuidad después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728?	Analizar por qué se da la vulneración al principio de continuidad después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728.	La vulneración al principio de continuidad después de la jubilación anticipada es contraria a la constitución bajo el régimen laboral 728.			

¿Es compatible la percepción simultanea de pensión de jubilación y la remuneración en el régimen laboral 728?	Analizar la percepción simultanea de pensión de jubilación y la remuneración en el régimen laboral 728	la percepción simultanea de pensión de jubilación y la remuneración en el régimen laboral 728.	<i>Capacidad de Trabajo (ICT) en personal sanitario de edad avanzada e intención de jubilación anticipada</i>		Técnicas de procesamiento y análisis de datos Guía de entrevista
			Suárez (2018) realizó un trabajo titulado: <i>La vulneración de los derechos fundamentales en el marco actual del derecho positivo del trabajo en México, para optar el grado de Maestro en Derecho, en la Universidad Autónoma Del Estado de México.</i>		

Fuente: Elaboración propia.

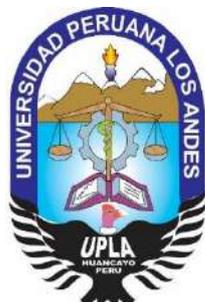
Matriz de Operacionalización de Variables

Título: La vulneración al derecho del trabajo después de la jubilación anticipada en el régimen laboral 728.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento
Derecho del trabajo	De acuerdo a (De Buen, 2002) citado por Suarez 2018 considera que el derecho del trabajo es todo un: “Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social” (p.15).	Es un derecho fundamental e individual que ayuda a cumplir el proyecto de vida de una persona, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y para su familia.	Conjunto de normas	Constitución Política del Perú	La entrevista
				las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT	
			Contrato de trabajo	Contrato Indeterminado	
				Contrato a plazo fijo	
			Justicia social	Condiciones de trabajo	
				Salarios justos equitativos respetando la meritocracia	

Instrumento

GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

I. DATOS GENERALES:

Fecha de entrevista:
Edad: **Sexo:**
Estado civil: **Nivel de instrucción:**
Lugar donde laboro:
Experiencia laboral:
Puesto laboral:
Entrevistado:
Entrevistador:

II. PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA:

Indicaciones: En lo sucesivo, se formulan preguntas cerradas y preguntas abiertas, esto último deberá ser desarrollado por vuestra persona. Mientras que, en las preguntas cerradas, deberá marcar con un aspa o subrayar.

1. ¿Qué tiempo venía trabajando en esta empresa?
2. ¿Qué tipo de contrato tenía en su centro de trabajo?
3. ¿Cuál fue la razón que le llevo a jubilarse anticipadamente?
4. ¿Cuándo tramita su jubilación, le anticipan que su contrato de trabajo podría ser extinguido?

5. ¿Qué tiempo a seguido trabajando después de jubilarse anticipadamente?
6. ¿El monto de su pensión de jubilación supera el sueldo mínimo vital?
7. ¿Existen más trabajadores en su empresa que se hayan jubilado anticipadamente y continúan trabajando normalmente?
8. ¿Cree que la empresa está vulnerando su derecho del trabajo por extinguir su contrato en razón de haberse jubilado anticipadamente?
9. ¿Cree que su edad le impide seguir trabajando en su empresa?
10. ¿Hasta qué edad piensa seguir trabajando?
11. ¿Cree que hay normas que protegen el derecho del trabajo?
12. ¿Qué piensa hacer ahora que la empresa ha tomado la decisión de extinguir su contrato de trabajo?
13. ¿Los contratos de duración indefinida ayuda al proyecto de vida de cada persona? Si o No ¿Por qué?
14. ¿El principio de continuidad ayuda en la estabilidad laboral en la relación laboral? Si o No ¿Por qué?
15. ¿La percepción simultanea dificulta la relación laboral en el régimen 728? Si o No ¿Por qué?

Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por José Antonio Caja Porras, bachiller de la Universidad Peruana Los Andes. El objetivo de la investigación es Analizar la vulneración al derecho de trabajo después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de una entrevista, que estima tendrá una duración de 20 minutos. La entrevista será grabada para su posterior transcripción. Si usted lo desea, se le enviará una copia de la transcripción.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad. Se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato. Además, no serán usados para ningún otro propósito que la investigación. Cuando la entrevista se haya transcrito, los registros de la grabación serán eliminados. Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decirlo al entrevistador y también puede, si así lo desea, no responderla. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por José Antonio

Caja Porras. He sido informado de que el objetivo de este estudio es Analizar la vulneración al derecho de trabajo después de la jubilación anticipada bajo el régimen laboral 728.

Me he informado que tendré que responder preguntas en una hoja, lo cual tomará aproximadamente unos 20 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al teléfono de celular N° 999681148.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar al número de celular anteriormente indicado.

Nombre de la participante

firma del participante

Fecha