

LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CONTRACTUAL, VISTA DESDE EL

DERECHO COMPARADO

COLOMBIA Vs. PERÚ 2017

LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CONTRACTUAL VISTA DESDE EL
DERECHO COMPARADO: COLOMBIA Vs. PERÚ 2017

MARÍA FERNANDA SÁNCHEZ OSORIO

SERGIO ANDRÉS ROMERO RUEDA

TUTOR

DANIEL APAZA NIÑO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE DERECHO

2017

Resumen

El Derecho del Trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente débil de la relación laboral, a través de los años en la legislación peruana y colombiana podemos observar cómo cada una en miras de la protección del trabajador han generado un desarrollo legislativo que trata de abarcar todos los asuntos laborales. Sin embargo, Colombia y Perú son dos países donde la desigualdad social está presente¹, tal como lo manifiesta el Decano de la Universidad de los Andes, esta desigualdad, se puede evidenciar en la falta de igualdad de oportunidades, la cual genera una barrera sociológica difícil de romper, y que muchas veces imposibilita el avance social de un Estado.²

El mercado laboral se ve distorsionado, con el incremento de empleo informal de trabajadores considerados como no calificados, en donde se emplea a los trabajadores que acrediten educación superior que llaman sector moderno y otro sector informal en donde se abarca a los que no cuentan con educación superior. Es así como estos dos sectores poseen grandes diferencias no sólo en cuestión salarial, sino también en ámbitos como capacitaciones, innovación y tamaño de negocios. (Gaviria, 2011)

¹Panorama general Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todos. Naciones Unidas. UN Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos. Pág. 22, 23, 24,25. Colombia y Perú se encuentran en el puesto 95 y 87, en la lista de países donde el desarrollo humano respecto de la desigualdad social es limitado.

²Revista Semana. Sección Dinero. Colombia es el campeón de la desigualdad en América Latina. 6 de Mayo de 2011

Por lo tanto, de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores existen brechas bastante grandes respecto de la modalidad de contratación, remuneración, garantías de estabilidad, ejercicio y respeto de los derechos laborales.

Se examinará en qué medida la legislación laboral de cada país contribuye a la protección de los trabajadores a través de la realización de una investigación de orden comparativo y de tipo descriptivo, puesto que se hace una caracterización metodológica del tema objeto de investigación, a través del material dispuesto por los docentes de la Universidad de Lima – Perú, durante el Programa de Derecho Comercial.

Abstract

Labor Law arises from the need to provide protection to the objectively weak part of the labor relationship, through the years in the Peruvian and Colombian legislation we can see how each in terms of worker protection have generated a legislative development that it tries to cover all labor issues. However, Colombia and Peru are two countries where social inequality is present, as stated by the Dean of the University of the Andes, this inequality can be evidenced in the lack of equality of opportunities, which generates a difficult sociological barrier to break, and that often prevents the social advance of a State.

The labor market is distorted, with the increase of informal employment of workers considered as unskilled, where workers who accredit higher education are called modern sector and another informal sector that includes those who do not have education. higher. This is how these two

sectors have great differences not only in terms of salary, but also in areas such as training, innovation and business size. (Gaviria, 2011)

Therefore, according to the educational level of the workers there are quite large gaps with respect to the modality of hiring, remuneration, guarantees of stability, exercise and respect for labor rights.

It will be examined to what extent the labor legislation of each country contributes to the protection of workers through the performance of a comparative and descriptive-type research, since a methodological characterization of the subject under investigation is made, through the material prepared by the teachers of the University of Lima - Peru, during the Commercial Law Program.

Palabras clave

Derecho del Trabajo, Historia del Derecho Laboral, Contrato laboral, Derechos Laborales, Derecho Comparado, Efectividad, Implementación, Jurisdicción.

Introducción

Es importante analizar la aplicación en el sector real desde el punto de vista de la implementación de la legislación contractual laboral, en relación al sistema contractual laboral colombiano en beneficio del trabajador, teniendo en cuenta las regulaciones nacionales en materia de Derecho del Trabajo de dos países de Latinoamérica: Perú y Colombia. Para ello, se compararon los aspectos contractuales más importantes de los ordenamientos legales aplicables, las políticas aplicadas en la materia y las barreras que se imponen para la protección de los trabajadores.

En esta investigación se buscará dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Permite la diversidad contractual laboral peruana evadir la responsabilidad del Empresario frente a los derechos laborales de los trabajadores? En este caso, es necesario remontarse al contexto histórico, social y económico de cada uno de los países para lograr comparar el compendio normativo que regula la legislación laboral en cada uno de ellos, así como la implementación de las normas laborales contractuales de los empleadores de acuerdo a la situación actual de los trabajadores y el ejercicio de sus derechos.

Actualmente en la legislación peruana, la normatividad laboral no se encuentra reunida en una única norma como sí ocurre en Colombia con el Código Sustantivo del Trabajo, no se puede acudir a un solo código para poder atender todas las exigencias laborales. Existen decretos legislativos a través de los cuales se regula la contratación laboral, jornada de trabajo,

modalidades formativas laborales, seguridad social, sindicatos, etc. Situación que requiere formación para los empleadores respecto de las leyes que deben ser regidos, debido a la complejidad de la normativa laboral y que es necesario entrar a estudiar.

La aplicación de la legislación laboral contractual, vista desde el derecho comparado.

Colombia vs. Perú 2017

1. Contexto histórico y social desde el cual se desarrollo la legislación laboral.

Es en el contexto de la transición económica y política por la que atravesaron los dos países en las últimas décadas, que se generó el desarrollo de la legislación laboral. Enfocándose principalmente en el diseño institucional en materia de derechos colectivos e individuales, basándose en las características de los mercados de trabajo y su impacto sobre los empleados, concentrándose en los originados en las reformas de los últimos años (Bensusán, 2007).

El desarrollo que a través de los años han tenido las instituciones laborales va a la par de la organización económica y política de los países y de sus relaciones con el exterior. Ambos países reflejan las experiencias de la formación de las mismas en otras partes del continente donde concurren varias iniciativas de legislación laboral.

1.1 Colombia.

En Colombia el desarrollo de las instituciones laborales se genera en base a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo en 1950. Aunque evidentemente hay historia en la legislación indiana en materia laboral, durante el siglo XX se realizó la codificación del código para que pudiera expedirse en 1950 e implementarse en 1951. Posteriormente los cambios que se han generado se han introducido como reformas al Código Sustantivo del Trabajo (Avella, 2010).

Los inicios de las normas laborales venían incorporados en la legislación civil³ y en la comercial⁴ que ya había tenido mayor avance, inicios que coincidieron con el surgimiento de industrias como la de los alimentos, bebidas, tabaco, textiles, confecciones y calzado (Anzola, 1934). Durante los primeros quince años del siglo XX el campo laboral se centró en la seguridad y riesgo industrial, protección de los trabajadores, solución de conflictos laborales y prevención de los mismos. Temas potenciales que era necesario tratar gracias a la actividad económica urbana que venía en aumento.

En consecuencia con lo anterior, entre 1909 y 1919 debido al aumento de huelgas en la historia del país y con graves perturbaciones del orden público, se reconoció el derecho de huelga y con ello la Ley 78 de 1919 y Ley 21 de 1920 las cuales establecieron un precedente continental en materia de superación de conflictos colectivos (Bronstein, 2007).

En 1928 se adelantó el Proyecto de Código del Trabajo preparado por la Junta de Vocales de la Oficina General del Trabajo, revisado por la Comisión Especial en 1930, el cual comprendía 295 artículos. Avella (2010) afirma ‘‘La propuesta de la Comisión partía de las definiciones de contrato individual y colectivo, y establecía una jornada máxima de trabajo; dedicaba capítulos específicos a los sectores socialmente más frágiles en la población trabajadora, a saber, las mujeres y los niños, los sirvientes domésticos y los operarios rurales; definía explícitamente las

³En el Código Civil heredado del Código de Napoleón de 1804, se dedicaba un capítulo al arrendamiento de criados domésticos; se trataba de una relación de salariado, bajo contrato entre el amo y el criado. En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país. Código Civil, Artículo 2045, Capítulo VII, Libro IV. Citado en Ministerio de Industrias, Oficina General del Trabajo (1928) p. 5

⁴ En el Código de Comercio Terrestre heredado del siglo XIX se regulaban las relaciones entre la dirección y sus colaboradores en un establecimiento mercantil o fabril; a los primeros se les denominaba factores, y a los segundos, dependientes de comercio. Los contratos entre factores y dependientes de comercio no podrían rescindirse sin causa legal. ‘‘No es lícito a los factores y dependientes, ni a sus patrones, rescindir sin causa legal los contratos que hubieren celebrado entre sí con término fijo; y el que lo hiciere deberá indemnizar al otro los perjuicios que le sobrevinieren’’. Código de Comercio Terrestre, Libro Segundo, Título VI, Capítulo IV, Artículo 445. Citado en Ministerio de Industrias, Oficina General del Trabajo (1928) p.13.

obligaciones tanto de los patronos como de los obreros, y abría la posibilidad de que eventuales diferencias entre patronos y obreros fueran resueltas por los Tribunales de arbitramento previstos en la Ley 20 de 1920'' (p.90).

El Proyecto de Código, redactado entre 1928 y 1929, estaba conformado por dos libros, el primero de los cuales se denominaba Del Trabajo, y el segundo llevaba el encabezado De Las Clases Trabajadoras. A su vez, del primer libro hacían parte los siguientes títulos y capítulos: el primer título abarcaba lo referente al contrato laboral en sus diferentes modalidades (individual, colectivo, de aparcería y de aprendizaje); el segundo se refería al régimen del trabajo en relación con la jornada, el reglamento interno, el descanso dominical, la remuneración del trabajo, el trabajo de las mujeres y los menores, y consideraciones sobre el rendimiento del trabajador. El segundo libro estaba integrado por los títulos: de las asociaciones (sindicatos, sociedades cooperativas); de las medidas de previsión a favor de los trabajadores (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguro obligatorio); de las diferencias que surjan entre los industriales y los trabajadores. Conciliación, arbitraje, huelgas y paros; y, de las sanciones, y disposiciones generales⁵. Este fue solo una de las varias iniciativas en querer sistematizar y unificar la legislación laboral.

Posteriormente el Decreto 895 de 1934 estableció que, “Las horas de trabajo de las personas empleadas en cualquier establecimiento industrial, público o privado, no podrán pasar de ocho al día, ni de cuarenta y ocho en la semana (...)” (art.2). También se dispuso que, “Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuirán, al menos, en dos secciones, con un intermedio de

⁵Ministerio de Industrias. Boletín de la Oficina General del Trabajo (1929) No 2, pp. 42-43. 41

descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los empleados y obreros. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada” (art.7).

Igualmente, se definió que, “El tipo de salario para cada una de las horas suplementarias que excedan de ocho, (...), será aumentado por lo menos en un 25% con relación al salario normal” (art.10)⁶

Cada una de las iniciativas, Decretos y Leyes anteriormente mencionados lograron desarrollar de manera profunda y abarcar el amplio campo del derecho laboral, de manera que después de varios intentos, procesos jurídicos y políticos se logro expedir la ley General del Trabajo en 1945 que luego pasó a ser el Código del Trabajo en 1950.

Debido a la redistribución del empleo durante el siglo XX, en donde la actividad agrícola que antes tenía un gran auge y fue fuente de más de la mitad del producto económico, pasó a generar menos de la cuarta parte al finalizar 1980; comenzaron a surgir las reformas laborales institucionales gracias al crecimiento desequilibrado, las condiciones económicas extremas y la industrialización de las empresas. Reformas que hasta la actualidad hacen parte del compendio normativo codificado en el Código Sustantivo del Trabajo.

1.2 Perú.

El contexto en el cual se desarrolla la legislación laboral en el Perú es alrededor del siglo XVIII, época en la que el país estaba atravesando varios conflictos donde los trabajadores exigían mejores condiciones de trabajo. En ese entonces la regulación contractual obrera estaba regulada

⁶Decreto 895 de 1934, por el cual se aprueba la Resolución No 1 de 1934 de la Oficina General del Trabajo. Ministerio de Industrias. Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo (1934)

en el Código Civil de 1852⁷, es solo hasta el siglo XX donde existe una intervención del estado mediante la participación legislativa para regular las relaciones laborales (Boza, 2014)

Inicialmente se legisló acerca de la seguridad y riesgos laborales puesto que los accidentes en los lugares de trabajo estaban en aumento y la tasa de mortalidad en el país tuvo un crecimiento bastante notable⁸. Por lo tanto se aprobó la Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo, Ley 1378, del 24 de enero de 1911. Sin embargo para la época ya existían normas de cobertura fragmentaria, para la protección y beneficio de trabajadores de ciertos sectores (Ulloa, 2009).

Tales normas mencionadas tuvieron sustento jurídico hasta la Constitución para la República del Perú de 1920, primera en tener nociones laborales como: La seguridad e higiene en el trabajo, las jornadas de trabajo, las remuneraciones y el arbitraje obligatorio⁹. Aunque aún no se reconocía el derecho de huelga cabe resaltar que la actividad legislativa empezó a reconocer una serie de derechos laborales individuales importantes para la relación contractual. En la Constitución de 1993 se consolidó un compendio normativo mas garantista aunque igualmente fragmentado en sectores, beneficiando más a unos que otros (Boza, 2014).

Estas Constituciones fueron las primeras en desarrollar y regular de manera amplia el derecho laboral, reconocen la libertad del trabajo y muchos otros derechos que a paso lento habían sido desarrollados; y se dispuso que el Estado debía legislar acerca de las relaciones colectivas de

⁷Artículo 540 del Código Civil Peruano 1852 cuya regulación sobre el contrato de locación de servicios era aplicada para regular el servicio prestado por los trabajadores.

⁸Estudio exhaustivo sobre las primeras normas laborales sobre beneficios sociales en el Perú ULLOA MILLARES, Daniel. “El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú. Una descripción del origen de los principales beneficios sociales para entender su presente y vislumbrar su futuro”

⁹“Los conflictos entre el Capital y el Trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio “Artículo 20 de la Constitución para la República del Perú de 1920.

trabajo. De manera que hasta finales de los años cincuenta la actividad legislativa comenzó a abarcar temas como la contratación laboral estableciendo la forma del contrato, los derechos del empleador y los trabajadores (Avalos, 2012).

El sistema de relaciones contractuales se desarrolló bajo dos constituciones distintas la de 1979 y la de 1993 como indica Neves (2009) ‘’ (i) La Constitución Política de 1979, dictada en un contexto de transición democrática; y (ii) la Constitución Política de 1993, de inspiración neoliberal’’ (p70).

En la Constitución de 1979 se le dio la debida importancia al derecho laboral ya que existió una regulación íntegramente constitucional, se establecen varias premisas importantes como la irrenunciabilidad a los derechos laborales, la protección constitucional a la remuneración, equidad remunerativa; se consagran derechos como el derecho a la remuneración mínima vital, el derecho fundamental a una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, de conformidad con los diversos instrumentos supranacionales y los diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo. También considera que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales está por encima de cualquier otra obligación del empleador, regula el trabajo nocturno, las horas extra y gratificaciones laborales que señala la ley.

Asimismo, en la Constitución de 1979 se reconocieron los derechos laborales en mayor medida en el ordenamiento peruano, pero estas normas no han sido suficientes para lograr la efectiva implementación de los mismos. Debido a que consideraban que el derecho laboral minimizaba el crecimiento de la economía al encarecer la contratación de trabajadores, el derecho colectivo se encontraba limitado tanto normativamente como en la práctica. (Boza, 2014).

Por otro lado, en el año 1991 con la implementación de la “flexibilización laboral” por el gobierno de Alberto Fujimori, la cual generaría una mayor apertura del mercado laboral y libertad empresarial respecto de la contratación pero al contrario, supuso un desbalance y desigualdad en las relaciones laborales ya que no existía forma de hacer efectiva la aplicación de los derechos laborales y los derechos empresariales eran desmedidos frente a sus trabajadores (Ermida, 1992).

De tal manera, lo anterior se ve reflejado tal y como señala Avalos (2012) “Así, es menester indicar que la referida deslaboralización empezó a materializarse exactamente el 27 de marzo de 1991, cuando fue publicado en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 728, denominada “Ley de Fomento del Empleo”, norma que tenía como premisa flexibilizar todo el marco normativo laboral a efectos de promover la productividad y la competitividad laboral. Las grandes novedades de esta normativa fueron la inclusión de los denominados contratos de trabajo sujetos a modalidad (temporales y de plazo fijo), la implementación, por interpretación, de la estabilidad laboral relativa, y la indemnización como protección contra el despido arbitrario” (párr. 104).

Del mismo modo el Decreto Legislativo vigente hasta la fecha que debido a las constantes modificaciones y reformas que ha sufrido, está regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; tiene por objeto la promoción del empleo. En donde se indica que para la procedencia de los contratos de trabajos sujetos a modalidad por los empleadores es necesario se acredite una causa objetiva que haga necesaria la contratación temporal de lo contrario, por regla general los contratos de trabajo se deben celebrar bajo termino indefinido.

Por otro lado, como consecuencia del Golpe de estado en 1992 por el dictador Alberto Fujimori, en el año 1993 se deja sin efectos la Constitución de 1979 para expedir la Constitución de 1993 y con ella un gran avance respecto de la protección de derechos laborales entorno a la economía. Esta última constitución trajo grandes cambios como la protección contra el despido arbitrario (art. 27), establece que el trabajo es un derecho y un deber para el bienestar social y la realización de la persona, el trabajo y sus diversas modalidades tienen un carácter de atención prioritario para el Estado, promueve políticas de fomento de empleo y productividad, señala que ninguna relación laboral puede desconocer la dignidad del trabajador, entre muchos otros.

Desde entonces, durante los últimos años se han expedido en el Perú varios decretos supremos legislativos en materia laboral de gran importancia, que regulan temas como la contratación laboral, jornada de trabajo, modalidades formativas laborales, remuneración, beneficios sociales, gratificaciones legales, tercerización, sindicatos, etc. A la par el Congreso de la República en su necesidad de unificar en un solo cuerpo legislativo la múltiple y dispersa legislación laboral del país, lleva más de doce intentos de integrar las normas laborales en un solo instrumento legal, intentos que han sido poco fructíferos ,gracias a las contradicciones entre los sectores involucrados- trabajadores, Estado y empresas-. Situación que trae como consecuencia que a la actualidad Perú no cuente con un cuerpo íntegro legislativo de normas laborales (Congreso de la República. Comisión de trabajo, 2007)

2. Comparación de la estructura normativa que regula la legislación laboral contractual.

2.1. Análisis estructura normativa Colombia y Perú.

Indiscutiblemente la primera gran diferencia entre la legislación laboral contractual del Perú y la de Colombia, tiene que ver con el hecho de que las normas laborales en Colombia están unificadas de manera íntegra en un solo instrumento legal llamado Código Sustantivo del Trabajo(CST) y Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), el cual, abarca todos los temas de competencia laboral como es el salario, jornada laboral, sistema de indemnización, licencias de maternidad, despidos con/sin justa causa, estabilidad laboral reforzada, permisos de trabajo, clasificación contractual y demás.

Tabla 1. Legislación Laboral en Latinoamérica.

<u>DERECHO COMPARADO - LEGISLACION LABORAL</u>			
<u>PAISES</u>	<u>LEGISLACIÓN DISPERSA</u>	<u>COMPENDIO NORMATIVO UNIFICADO</u>	<u>TIPO</u>
PERÚ	SI		DECRETOS SUPREMOS, RESOLUCIONES MINISTERIALES Y LEYES
ECUADOR		SI	CÓDIGO DEL TRABAJO
COLOMBIA		SI	CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y DUT
BOLIVIA		SI	LEY GENERAL DEL TRABAJO
VENEZUELA		SI	LEY ORGANICA DE TRABAJO
BRASIL		SI	CONSOLIDADO DE LEYES DEL TRABAJO
CHILE		SI	CÓDIGO DEL TRABAJO
ARGENTINA	SI		LEYES, DECRETOS.
URUGUAY	SI		LEYES, DECRETOS.

Fuente: Tabla Ley General del Trabajo en el Derecho Comparado - Países de la Región. Congreso de la República del Perú. Comisión del Trabajo, 2007.

En el caso peruano por ejemplo se encuentran dispersas en Decretos Supremos¹⁰, Leyes¹¹ y Resoluciones Ministeriales¹² en todos sus niveles: legislativo, reglamentario y administrativo.

Es necesario unificar la legislación laboral peruana en un solo cuerpo normativo ya que, debido a sus diversas normas la mayoría de trabajadores y empleadores desconocen sus derechos y obligaciones en materia laboral, no encuentran de manera sencilla y rápida las fuentes correctas para interpretar, aplicar e implementar las respectivas normas laborales. (Congreso de la República. Comisión de trabajo, 2007).

A modo de conclusión, se hace necesario un instrumento que permita codificar la variedad de normas actuales con respecto a la legislación laboral, puesto que resulta arduo distinguir la aplicación que se debe dar a casos determinados tanto para los empleadores como para los trabajadores, siendo que existen múltiples normativas.

2.2. Análisis de los diferentes tipos del contrato de trabajo y sus elementos.

2.2.1 Elementos del contrato de trabajo.

¹⁰DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997), DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR (27/03/1997), DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996), DECRETO SUPREMO N° 003-2002-TR (28/04/2002)

¹¹LEY N° 30036 (05/06/2013), LEY N° 28518 (24/05/2005), LEY N° 30012 (26/04/2013) LEY N° 29896 (07/07/2012).

¹²RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048-2010-TR (21/02/2010), RESOLUCION MINISTERIAL N° 199-2011-TR (16/07/2011), RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 324-2002-TR (22/11/2002), RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 074-2008-TR (07/03/2008)

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son los mismos en las dos legislaciones: a) La prestación personal del servicio b) La subordinación, y c) La remuneración. Así lo establece el Art 23 del CST:

“ Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador (...) c. Un salario como retribución del servicio. ”

Y los Art 4, 5, 6 y 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señalan a su vez:

“ARTÍCULO 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado

ARTÍCULO 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

ARTÍCULO 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (...)

ARTÍCULO 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador (...) ”

2.2.2 Clasificación de los contratos de trabajo.

Entorno a la clasificación de los contratos, aunque encontramos grandes similitudes en cuanto a la esencia del contrato, según la legislación tiene diferente denominación. Es así como lo que para la normatividad laboral peruana es un Contrato a Plazo Indeterminado, definido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Art 4 como:

“ARTÍCULO 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...) podrá celebrarse en forma verbal o escrita (...). También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. ``

En la legislación colombiana es un Contrato a Término Indefinido que según el CST, Art 47 se define como: “ARTÍCULO 47.- 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. “

Tabla 2. Cuadro Comparativo Clasificación de los Contratos Perú - Colombia

CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS			
COLOMBIA		PERÚ	
	NORMA		NORMA
TIPO DE CONTRATO LABORAL	CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	TIPO DE CONTRATO LABORAL	DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR
INDEFINIDO	El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace.(Ar 47)	PLAZO INDETERMINADO	En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y podrá celebrarse en forma verbal o escrita. (Art4)
SUJETOS A MODALIDAD			

<p>TERMINO FIJO</p>	<p>El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si no se avisa por escrito su terminación con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. Si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores. (Art 46)</p>	<p>Pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (Art 53)</p>	
		<p>1.SEGÚN LA NATURALEZA TEMPORAL</p>	
<p>FIGURA QUE SE ASEMEJA</p>		<p>INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD</p>	<p>El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (Art 57)</p>
<p>SUSTITUCION PATRONAL Se entiende por sustitución de {empleadores} todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. (Art 67) La sola sustitución de {empleadores} no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes. (Art 68)</p>		<p>RECONVENCIÓN EMPRESARIAL</p>	<p>Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.(Art 59)</p>
	<p>Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y</p>	<p>2.SEGÚN LA NATURALEZA ACCIDENTAL</p>	

<p>TEMPORAL, OCASIONAL O ACCIDENTAL</p>	<p>no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del {empleador}. (Art 6)</p>	<p>OCASIONAL</p>	<p>El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año. (Art 60)</p>
--	--	-------------------------	---

<p>FIGURA QUE SE ASEMEJA</p>	<p>SUPLENCIA</p>	<p>El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.</p>
<p>TEMPORAL, OCASIONAL O ACCIDENTAL</p>	<p>En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. (Art 61)</p>	
<p>FIGURA QUE SE ASEMEJA</p>		

TEMPORAL, OCASIONAL O ACCIDENTAL		EMERGENCIA	El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia. (Art 62)
OBRA LABOR	El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (Art 45)	3.SEGÚN LA OBRA O EL SERVICIO	
		OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO	Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. (Art 63)
FIGURA QUE SE ASEMEJA		TEMPORADA	El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. (Art 67) En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente: a) La duración de la temporada; b) La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación; y, c) La naturaleza de las labores del trabajador. (Art 68) Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.(Art 69)
TEMPORAL, OCASIONAL O ACCIDENTAL			
FIGURA QUE SE ASEMEJA			

<p style="text-align: center;">TEMPORAL, OCASIONAL O ACCIDENTAL</p>	<p style="text-align: center;">INTERMITENTE</p> <p style="text-align: center;">E</p> <p>Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. (Art 64) En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. (Art 65) El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado. (Art 66)</p>
---	---

Fuentes: Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 3743 de 1950) y Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997).

Así mismo, según el CST los demás contratos se clasifican en:

- 1) **Contrato a Término Fijo.**¹³
- 2) **Contrato por Obra o Labor.**¹⁴
- 3) **Contrato Temporal, Ocasional o Accidental.**¹⁵

¹³ ARTÍCULO 46 CST. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (...)

¹⁴ ARTÍCULO 45 CST. DURACIÓN. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”

¹⁵ ARTÍCULO 6° CST. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del {empleador}.”

Y existe una última modalidad de contrato laboral, denominada Contrato de Aprendizaje la cual no se encuentra regulada en el CST sino a través de la expedición de la Ley 789 de 2002, Art 30 donde se señala que:

“ Naturaleza y Características de la Relación de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.”

Dentro de la clasificación de los contratos en el régimen laboral peruano, existen los Contratos Sujetos a Modalidad que según el Art 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR “ ...pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”

A su vez, estos se dividen según los Art 54, 55 y 56 del mismo Decreto Supremo en: i) Según la naturaleza temporal: a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial.; ii) Según la naturaleza accidental: a) El contrato ocasional; b) El contrato de suplencia; c) El contrato de

emergencia; y iii) Según la obra o servicio: a) El contrato específico; b) El contrato intermitente; c) El contrato de temporada.

Cada uno de ellos regulados de la siguiente manera por el del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

- 1) **Contrato por Inicio o Incremento de Actividad.**¹⁶
- 2) **Contrato por Necesidades del Mercado.**¹⁷
- 3) **Contrato por Reversión Empresarial.**¹⁸
- 4) **Contrato Ocasional.**¹⁹
- 5) **Contrato de Suplencia.**²⁰
- 6) **Contrato de Emergencia.**²¹
- 7) **Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico.**²²

¹⁶ ARTÍCULO 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. ”

¹⁷ ARTÍCULO 58.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. ”

¹⁸ ARTÍCULO 59.- Es contrato temporal por reversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años. ”

¹⁹ ARTÍCULO 60.- El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año. ”

²⁰ ARTÍCULO 61.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. ”

²¹ ARTÍCULO 62.- El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia. ”

²² ARTÍCULO 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. ”

8) Contrato Intermitente.²³

9) Contrato de Temporada.²⁴

Al igual que en Colombia el Contrato de Aprendizaje en el Perú está regulado por el Decreto Supremo N° 018-2012-TR, el cual está encaminado a regular las modalidades formativas , ‘’ Art 1:Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.’’

Claramente existe mayor variedad de tipos de contratación en la legislación del Perú que a pesar de su intento por abarcar todos los tipos de actividades que surgen con el devenir de los años, hace mucho más difícil para los empleadores definir la modalidad de emplear, pues siempre buscan el menor costo posible. Razón por la cual los contratos más utilizados por el sector empleador son Contrato a Plazo Indeterminado y Contrato por Obra Determinada (Alva, 2015).

2.3 Requisitos formales.

Adicionalmente, los requisitos formales para la validez del contrato en términos generales son semejantes en las dos legislaciones.

En el caso peruano se establece en el Art 72 y 73 - Decreto Supremo N° 003-97-TR “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por

²³ ‘’ARTÍCULO 64.- Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. ’’

²⁴ ‘’ARTÍCULO 67.- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. ‘’

triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido”

Teniendo en cuenta lo anteriormente señalado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR en nuestro caso el Código Sustantivo del Trabajo (CST) respecto del mismo tema señala en los Art 37, 38 y 39:

“El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos) La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; ii) La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; iii) La duración del contrato. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su

forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.”

2.4 Jornada laboral

La jornada laboral para los dos países se ha reglamentado en un máximo de cuarenta y ocho horas semanales y ocho horas diarias, con respectivos recargos por horas extras diurnas y nocturnas, aunque puede ser pactada una menor jornada a través de una decisión unilateral del empleador. (Decreto Supremo N° 007-2002-TR²⁵, Art 1; CST, Art 158, 159, 160, 161²⁶).

Es necesario destacar que en jurisprudencia del Tribunal Constitucional de Perú (EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 38) se ha establecido que la jornada de ocho horas diarias es uno de los derechos que la Constitución Política del Perú, protege y garantiza; sin embargo, no existe obligación de que todas las actividades cumplan con la jornada de ocho horas, ya que ésta puede variar según el tipo de actividad que se realiza o la cantidad de esfuerzo físico que se necesita. (EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 16)

²⁵ARTÍCULO 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

²⁶ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

2.5 Periodo de Prueba.

En cuanto al periodo de prueba la normatividad laboral peruana ha establecido “ tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección” (Decreto Supremo N° 003-97-TR, Art 10). Por su parte en el ámbito colombiano no puede exceder de dos meses, mientras que el peruano podría ser potestativo de acuerdo a la actividad a realizar., el Art 78 del CST señala que “ período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. ”

2.6. Suspensión del Contrato de Trabajo.

En torno a este escenario, es importante destacar que las causales de suspensión del contrato señaladas en el Art 11 y 12 del Decreto Supremo N° 003-97-TR²⁷ se encuentran nombradas

²⁷ARTÍCULO 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo: a) La invalidez temporal; 25 b) La enfermedad y el accidente comprobados; c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal; d) El descanso vacacional; e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio; f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; g) La sanción disciplinaria; h) El ejercicio del derecho de huelga; i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad; j) La inhabilitación administrativa o

taxativamente, al igual que en Art 51²⁸ del CST. A pesar de que la legislación peruana señala trece causales y la colombiana tan solo siete causales de suspensión del contrato laboral, en general los motivos que el legislador ha tomado son los mismos.

Por otro lado, la suspensión del contrato de trabajo a diferencia de la terminación, no implica la ruptura de la relación jurídica entre las partes, entretanto la suspensión sólo consiste en un lapso en el cual se pausan las obligaciones de las partes, sin embargo el vínculo jurídico sigue intacto hasta no configurarse la terminación por alguna de las causas que la norma impone.

2.7. Terminación del Contrato laboral.

Abarcando el tema de la terminación del contrato laboral, para el régimen laboral peruano la invalidez y la jubilación son causas de terminación de la relación laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR, Art 16) dichas causas no se encuentran taxativamente señaladas en la legislación laboral colombiana. Así mismo, la liquidación por clausura definitiva de la empresa, la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte días, la sentencia

judicial por período no superior a tres meses; k) El permiso o licencia concedidos por el empleador; l) El caso fortuito y la fuerza mayor; ll) Otros establecidos por norma expresa.

²⁸ARTICULO 51. SUSPENSIONES contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural.3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación. 6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ejecutoriada y el no regresar al lugar de trabajo, son causales justas para terminar el contrato laboral en Colombia (CST, Art 61), tales causales no se encuentran en la legislación peruana.

Una diferencia notable con la legislación laboral colombiana respecto de la peruana, se puede evidenciar con la figura de la nulidad del despido, el cual según el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su Art 29 se configura de la siguiente manera:

‘‘ARTÍCULO 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) *El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. ’’

También se establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho²⁹; y la carga de la prueba la tiene quien acusa. Claramente esta figura no se encuentra

²⁹ARTÍCULO 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos

taxativamente señalada dentro del compendio normativo laboral colombiano llamado Código Sustantivo del Trabajo.

2.7.1. Causales de despido.

Si se habla de Despido con Justa Causa la normativa peruana ha establecido que la justa causa puede estar relacionada con la capacidad del trabajador, con la conducta del trabajador o con la realización por parte del trabajador de una falta grave, que haga irrazonable la existencia de la relación. (Decreto Supremo N° 003-97-TR Art 23, 24 y 25)³⁰.

En cambio, para la legislación colombiana la Terminación de Contrato por Justa Causa se divide en la causada por parte del empleador y por parte del trabajador (CST, Art 62)³¹, aunque existen

impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

³⁰ ARTÍCULO 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

ARTÍCULO 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador

ARTÍCULO 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción; c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia; d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes; f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador; g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación; h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario; i)* El Hostigamiento Sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador”

³¹ ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador (...) 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, (...)

grandes similitudes dentro de las causales, la norma contractual laboral peruana establece gran variedad en comparación a la norma colombiana, debido a que el legislador peruano tuvo en consideración las faltas consideradas graves por las cuales fuera imposible que subsistiera la relación o vínculo contractual laboral.

2.7.2. Indemnizaciones.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio (...) 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, (...) 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador. 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; (...) 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}. 10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador: 1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo. 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador (...) 3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas. 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, (...) 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio. 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales. 7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’’

Tanto para la legislación laboral peruana y colombiana existe la indemnización al trabajador cuando el despido se hace de manera arbitraria o sin justa causa. Los Art 34³²y38³³del Decreto Supremo N° 003-97-TR del Perú, desarrollan la figura de la indemnización al trabajador de manera generales decir, no se excluye ninguna clase de contrato en obtener el beneficio que trae esta figura. Independientemente si es un contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, etc.; pueden gozar de la indemnización siempre y cuando el despido haya sido sin justa causa.

La indemnización que le será reconocida al trabajador, será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, señalando un máximo de 12 remuneraciones, que serán abonadas por dozavos y treintavos.

En el panorama Peruano tal indemnización, calculada con la formula anteriormente mencionada, es la única reparación por el daño sufrido con ocasión al despido. Lo que quiere decir que figuras como el lucro cesante o daño emergente, que se pudieren llegar a presentar, no se tomaran en cuenta para el reconocimiento de la indemnización al trabajador.

Todo lo contrario sucede en el panorama colombiano donde el Art 64 del CST establece:

³²ARTÍCULO 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38

³³ARTÍCULO 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

“ TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA

CAUSA: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente... ”

En primer lugar, se puede evidenciar que dentro de la reparación al trabajador por el daño sufrido con ocasión al despido, no solo se le reconoce la indemnización que legalmente le pertenece sino, también el lucro cesante y el daño emergente. Gran diferencia con la legislación peruana donde, como se menciono anteriormente, la única reparación por el daño sufrido por el trabajador peruano será la indemnización a la que hace referencia el Art 38 del Decreto Supremo.

Por otro lado, cuando se presenta la terminación unilateral del contrato sin justa causa comprobada por parte del empleador, ó si este da lugar a la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador por justa causa contemplada en la ley, deberá indemnizar al trabajador en los siguientes términos:

“ A. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días;

B. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año; 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta

(30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales: 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año; 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”

La fórmula para calcular la indemnización del contrato de trabajo varía según el tipo de contrato para el cual se pretenda, puesto que el legislador toma en cuenta diversas variables como la clase de contrato, el salario que obtiene mensualmente el trabajador o el tiempo de antigüedad en el lugar de trabajo.

Debido a que la norma es bastante clara existe mayor claridad para los empleadores colombianos y facilidad a la hora de aplicar las normas, frente al panorama de una indemnización al trabajador, con ocasión de un despido injustificado. También, para los trabajadores resulta más sencillo conocer que derechos se les deben reconocer y de qué manera les deben ser reconocidos.

2.8. Entes Reguladores.

Por último es importante destacar que el ente gubernamental encargado de regular el derecho laboral en el Perú es el Ministerio de Trabajo y Promoción Social³⁴, dentro de las ramas judiciales del poder público no existe una jurisdicción laboral como si la hay en Colombia, por lo tanto la jurisdicción encargada de tratar y legislar acerca de los temas laborales es la Corte Suprema de Justicia - Sala de Derecho Constitucional Permanente³⁵. En Colombia el ente gubernamental es el Ministerio de Trabajo³⁶ y la jurisdicción laboral es la encargada de conocer los temas que comprendan relaciones laborales.

A continuación se muestra una tabla en la que se hace la respectiva comparación de las normas laborales contractuales más importantes tanto en Perú como Colombia, incluyendo la jurisprudencia que se ha llegado a tocar sobre cada uno de los temas.

³⁴Ley 29381 de Junio de 2009 del Perú, a través de la cual se determinan las áreas programáticas de acción y regula las competencias exclusivas y competenciales compartidas con los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

³⁵Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo N° 069-2013-SP- SC-PJ.

³⁶Ley 1444 de 2011 mediante la cual se reorganiza el Ministerio del Trabajo y se crea el Ministerio de Salud y Protección Social.

ITEMS	COLOMBIA	PERU	OBSERVACIONES CONCEPTUALES
NORMATIVIDAD CONTRATO	<p>CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951</p> <p>Modificada por la Ley 1846 de 2017, 'por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 50.298 de 18 de julio de 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificado por la Ley 1822 de 2017 - Modificado por la Ley 1788 de 2016 - Modificado por la Ley 1610 de 2013 - Modificado por la Ley 1563 de 2012 - Modificado por la Ley 1562 de 2012 - Modificado por la Ley 1527 de 2012 - Modificado por el Decreto 19 de 2012 - Modificada por la Ley 1496 de 2011 - Modificado por la Ley 1468 de 2011 - Modificado por la Ley 1429 de 2010 - Modificado por el Decreto 2566 de 2009 - Modificado por la Ley 1280 de 2009 - Modificado por la Ley 1210 de 2008 	<p>CONTRATACIÓN LABORAL GENERAL -DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR (27/03/1997), DECRETO SUPREMO Nº 002-97-TR (27/03/1997),DECRETO SUPREMO Nº 001-96-TR (26/01/1996)</p> <p>MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES- LEY Nº 28518 (24/05/2005), DECRETO SUPREMO Nº 007-2005-TR (19/09/2005), DECRETO SUPREMO Nº 003-2008-TR (21/05/2008),D.S. Nº 018-2012-TR (08/11/2012).</p> <p>JORNADA DE TRABAJO-DECRETO SUPREMO Nº 007-2002-TR (04/07/2002), DECRETO SUPREMO Nº 008-2002-TR (04/07/2002).</p> <p>DESCANSOS REMUNERADOS-DECRETO SUPREMO Nº 012-92-TR (03/12/1992)</p> <p>REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES-DECRETO SUPREMO Nº 007-2012-TR (17/05/2012)</p> <p>PRESTACIONES ALIMENTARIAS- DECRETO SUPREMO Nº 013-2003-TR (28/10/2003)</p> <p>GRATIFICACIONES LEGALES- DECRETO SUPREMO Nº 007-2009-TR (20/06/2009), LEY Nº 29351 (01/05/2009)</p> <p>CRÉDITOS LABORALES- DECRETO LEGISLATIVO Nº 856 (04/10/1996), LEY Nº 27809 (08/08/2002).</p> <p>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR- DECRETO SUPREMO Nº 005 DEL 23 DE ABRIL DE 1963, DECRETO SUPREMO Nº 039-91-TR (31/12/1991)</p>	<p>Debido a que Perú no cuenta con un sistema general e integrado de la normatividad laboral como Colombia, a través del Código Sustantivo del Trabajo, sino que tiene una legislación dispersa. Las leyes que regulan lo relativo a materia laboral en el Perú se han establecido a través de Decretos Supremos, cada uno creado para abordar diferentes aspectos del derecho laboral. En materia de contratación la ley principal que comprende lo relacionado a los sujetos del contrato laboral, sus modalidades, sus elementos etc. Es la LEY DE CONTRATACIÓN LABORAL GENERAL, así mismo es necesario tener en cuenta la reglamentación relacionada a: JORNADA DE TRABAJO, REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES, GRATIFICACIONES LEGALES, CRÉDITOS LABORALES.</p>
	<p style="text-align: center;">PERU</p> <p>CONTRATACIÓN LABORAL GENERAL -DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR (27/03/1997), DECRETO SUPREMO Nº 002-97-TR (27/03/1997),DECRETO SUPREMO Nº 001-96-TR (26/01/1996)</p> <p>MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES- LEY Nº 28518 (24/05/2005), DECRETO SUPREMO Nº 007-2005-TR (19/09/2005), DECRETO SUPREMO Nº 003-2008-TR (21/05/2008),D.S. Nº 018-2012-TR (08/11/2012).</p> <p>JORNADA DE TRABAJO-DECRETO SUPREMO Nº 007-2002-TR (04/07/2002), DECRETO SUPREMO Nº 008-2002-TR (04/07/2002).</p> <p>DESCANSOS REMUNERADOS-DECRETO SUPREMO Nº 012-92-TR (03/12/1992)</p> <p>REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES-DECRETO SUPREMO Nº 007-2012-TR (17/05/2012)</p> <p>PRESTACIONES ALIMENTARIAS- DECRETO SUPREMO Nº 013-2003-TR (28/10/2003)</p> <p>GRATIFICACIONES LEGALES- DECRETO SUPREMO Nº 007-2009-TR (20/06/2009), LEY Nº 29351 (01/05/2009)</p> <p>CRÉDITOS LABORALES- DECRETO LEGISLATIVO Nº 856 (04/10/1996), LEY Nº 27809 (08/08/2002).</p> <p>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR- DECRETO SUPREMO Nº 005 DEL 23 DE ABRIL DE 1963, DECRETO SUPREMO Nº 039-91-TR (31/12/1991)</p>	<p style="text-align: center;">OBSERVACIONES JURISPRUDENCIALES PERU</p> <p>Han sido varios los intentos del congreso peruano y el ministerio de trabajo por establecer una norma de carácter general e integral sobre materia laboral. Desde 1903 hasta la actualidad han pasado más de tres anteproyectos de los cuales ninguno ha sido exitoso en su intento de sistematizar, unificar y codificar legislativamente el compendio de normas laborales. La anterior situación se ha señalado en el Dictamen de la Comisión de Trabajo recaído en los Proyectos de Ley Nos. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR y 837/2006-CR, que proponen la Ley General del Trabajo. Periodo Legislativo 2006 – 2007.</p>	

ITEMS	COLOMBIA	PERU	OBSERVACIONES CONCEPTUALES
ELEMENTOS	<p>ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales</p> <p>a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y</p> <p>c. Un salario como retribución del servicio.</p> <p>2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.</p> <p>ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;</p> <p>2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;</p> <p>3. La duración del contrato.</p> <p>ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación</p>	<p>DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997)</p> <p>ARTÍCULO 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado</p> <p>ARTÍCULO 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.</p> <p>ARTÍCULO 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.</p> <p>ARTÍCULO 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador</p>	<p>En la legislación laboral peruana tal como en la normativa colombiana los elementos esenciales de la existencia del contrato son:</p> <p>a) La prestación personal del servicio</p> <p>b) La subordinación</p> <p>c) La remuneración</p>
	<p>OBSERVACIONES JURISPRUDENCIALES PERU</p> <p><i>“Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, se debe evaluar su en los hechos se presentaron en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. “</i></p> <p>EXP CAS. LAB. N° 4055-2013 COFOPRI SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE</p>		

ITEMS	COLOMBIA	PERU	OBSERVACIONES CONCEPTUALES
CLASIFICACION	<p>ARTICULO 66. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del [empleador].</p> <p>ARTICULO 24. PRESUNCION. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente>. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. <Concordancia> Código Sustantivo del Trabajo; Art. 16; Art. 22; Art. 23; Art. 37 Ley 50 de 1990; art. 1</p> <p>Texto modificado por la Ley 50 de 1990: <INCISO 2o.> No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada.</p> <p>ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio</p> <p>ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.</p> <p>1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.</p> <p>2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.</p> <p>PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p> <p>ARTICULO 47. DURACION INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.</p> <p>2o) <Ver Notas del Editor y Notas de Vigencia> El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el [empleador] lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.</p>	<p>DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997)</p> <p>ARTICULO 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.</p> <p>ARTICULO 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.</p> <p>ARTICULO 54.- Son contratos de naturaleza temporal:</p> <p>a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;</p> <p>b) El contrato por necesidades del mercado;</p> <p>c) El contrato por reconversión empresarial.</p> <p>ARTICULO 55.- Son contratos de naturaleza accidental:</p> <p>a) El contrato ocasional;</p> <p>b) El contrato de suplencia;</p> <p>c) El contrato de emergencia.</p> <p>ARTICULO 56.- Son contratos de obra o servicio:</p> <p>a) El contrato específico;</p> <p>b) El contrato intermitente;</p> <p>c) El contrato de temporada</p>	<p>Dentro de las modalidades de contratos en la legislación del Perú se encuentran varias clasificaciones, inicialmente se hace referencia al Contrato a plazo Indeterminado o Contrato Sujeto a Modalidad. El primero se puede asemejar al Contrato a término Indefinido que existe en la legislación colombiana.</p> <p style="text-align: center;">OBSERVACIONES JURISPRUDENCIALES PERU</p> <p><u>Sumilla: Al tener contratos sujetos a modalidad y seguir laborando después del plazo pactado la relación laboral se vuelve indeterminada.</u></p> <p><i>Extracto: "(...)la actora habría laborado durante dos periodos, según se desprende de las liquidaciones de beneficios sociales de fojas 89 y 90. Sin embargo, del primer contrato por incremento de actividad (f. 63) y sus subsiguientes adendas (f. 3 a 11), que cubren el periodo del 1 de octubre de 1999 al 28 de febrero de 2002, se aprecia que dicha relación laboral se encontraba desnaturalizada, conforme al inciso a) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR (considerando que el vínculo laboral estaba supuestamente extinguido con la liquidación de fojas 89), y que, con fecha 4 de marzo de 2002, el empleado realizó una nueva contratación con la actora bajo la misma modalidad contractual de incremento de actividad, según consta del contrato de fojas 12, que cubre el periodo del 4 de marzo de 2002 al 30 de junio de 2003 (según la hoja de liquidación de fojas 90), lo cual estaba legalmente prohibido a tenor del artículo 74° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, en concordancia con el artículo 57° del mismo cuerpo legal."</i></p> <p>(EXP. 1237-2004-AA/TC, Fundamento 8).</p> <p><u>Sumilla: Una de las características más resaltantes de los contratos a modalidad es su duración temporal, al cambiar esta condición se dará la desnaturalización del contrato de trabajo.</u></p> <p><i>Extracto: "El artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/ CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES 244 o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad."</i></p> <p>(EXP. 0765-2004AA/TC, Fundamento 5)</p>

ITEMS	COLOMBIA	PERU
PERIODO DE PRUEBA	<p>ARTICULO 76. DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.</p> <p>ARTICULO 77. ESTIPULACION.</p> <p>1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.</p> <p>2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.</p> <p>ARTICULO 78. DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.</p> <p>En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.</p> <p>Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.</p> <p>ARTICULO 79. PRORROGA. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.</p> <p>ARTICULO 80. EFECTO JURIDICO.</p> <p>1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.</p> <p>2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.</p>	<p>DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997) ARTÍCULO 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección</p> <p>OBSERVACIONES JURISPRUDENCIALES PERU</p> <p><u>Sumilla: La extensión del periodo de prueba se justifica en el grado de responsabilidad del puesto encomendado al actor.</u></p> <p><i>Extracto: "Al respecto, de acuerdo con el referido contrato, la extensión del periodo de prueba se justifica en el grado de responsabilidad del puesto encomendado al actor (controlador de obligaciones tributarias); sin embargo, a lo largo del proceso la emplazada no ha demostrado que la labor que desarrolló el actor revestía un alto grado de responsabilidad que justifique la extensión del periodo de prueba, pues, como se ha determinado supra, el recurrente en realidad prestó servicios en calidad de Fedatario Fiscalizador de la SUNAT. Por consiguiente, debe concluirse que dicha extensión carece de sustento y resulta injustificada y fraudulenta, por lo que en el presente caso el actor sí superó el periodo de prueba previsto en el artículo 10° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, por lo que a la fecha del cese se encontraba protegido contra el despido arbitrario."</i></p> <p>(EXP. N.° 00231-2012-PA/TC LORETO JUAN CARBAJAL ZAMBRANO SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL)</p> <p><u>Sumilla: Al haber superado el periodo de prueba se adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario.</u> <i>Extracto: "En tal sentido, habiéndose verificado que al momento de entrada en vigencia de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N.° 910, el demandante venía desempeñándose como inspector de trabajo en la Dirección de Trabajo y Promoción Social, labor que tenía las características de subordinación y permanencia, resultaba aplicable a su caso lo dispuesto por la referida norma. Así, constatándose que al momento de su separación del cargo el demandante había superado el periodo de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como periodo de prueba, había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N.° 976-2002-AA/TC. Por consiguiente, en el presente caso se ha configurado el supuesto de despido arbitrario, por lo que procede estimar la demanda en el extremo que se refiere a la reposición del trabajador" (EXP. 3275-2003-AA/TC, Fundamento 3, 4 y 5) EXP. N.° 1124-2001-AA/TC LIMA</i></p>

ITEMS	COLOMBIA	PERU	OBSERVACIONES CONCEPTUALES
<p>JORNADA LABORAL</p>	<p>ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.</p> <p>ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.</p> <p>ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).</p> <p>ARTICULO 161. DURACION. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;</p> <p>b). <Literal modificado por el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c). <Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>d) <Literal modificado por el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</p> <p>PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p>	<p>DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR (04/07/2002)</p> <p>ARTÍCULO 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.</p>	<p>La jornada laboral para ambos países esta reglamentada en un maximo de cuarenta y ocho horas semanales y ocho horas diarias, aunque puede ser pactada una menor jornada a traves de una decision unilateral del empleador.</p>
	<p>OBSERVACIONES JURISPRUDENCIALES PERU</p> <p>Sumilla: El derecho a la jornada de ocho horas diarias es uno de los derechos que la Constitución del Perú, protege y garantiza; es de carácter imperativo.</p> <p>Extracto: "El Tribunal Constitucional no comparte tal afirmación, según la cual el acuerdo de respetar la jornada de ocho horas, establecida en el artículo 22.º del Convenio Colectivo celebrado por el demandante y el demandado para el periodo 2001 a 2007, es una mera «cláusula convencional declarativa». El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25.º, y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares. Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2.º del artículo 28.º de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo."</p> <p>(EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 38)</p> <p>Sumilla: No existe obligación de que todas las actividades cumplan con la jornada de ocho horas, ya que ésta puede variar según el tipo de actividad que se realiza o la cantidad de esfuerzo físico que se necesita.</p> <p>Extracto: "Precisado ya el parámetro constitucional descrito sobre el cual se asienta la jornada laboral de ocho horas, el Tribunal Constitucional no puede dejar de destacar que las citadas disposiciones de los Tratados de Derechos Humanos, que deben ser aplicadas obligatoriamente para interpretar los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se refieren al concepto de limitación razonable de las horas de trabajo. Es decir, si bien nuestra Constitución impone un máximo para la jornada de trabajo (diaria y semanal), tampoco obliga a que siempre y en todas las actividades laborales se establezca dicho máximo (8 horas diarias y 48 semanales). Piénsese, a modo de ejemplo, en amplios sectores de la administración pública y del sector privado que no llegan a trabajar 48 horas semanales, así como también en aquellas actividades laborales que, por su esfuerzo físico, justifican una jornada menor a la máxima."</p> <p>(EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 16)</p>		

3. ¿Permite la diversidad contractual laboral peruana evadir la responsabilidad del Empresario frente a los derechos laborales de los trabajadores?

Inicialmente es necesario observar el panorama económico en el que se encontraban los dos países para evaluar la necesidad de los gobiernos de generar políticas públicas encaminadas a una legislación robusta en el panorama laboral.

En la década de los noventa se generan grandes cambios de orden político en ambos países, en el caso colombiano la lucha frente al narcotráfico y las guerrillas; y en el caso peruano un cambio drástico en el gobierno con la entrada de Alberto Fujimori, quien en ejercicio de una de sus políticas expidió a la Ley del Fomento al Empleo, la cual busca regularizar las relaciones laborales y al mismo tiempo flexibilizar la manera de contratar, esta última permite contrataciones de múltiples formas generando un descontento por parte de la población trabajadora³⁷.

A pesar de las similitudes de ambas legislaciones respecto de los asuntos laborales la diferencia más importante, es en cuanto a que en el caso colombiano, se posee un cuerpo legislativo laboral denominado Código Sustantivo del Trabajo, que abarca no solo temas de contratación, si no que profundiza en temas salariales, organización del tiempo de trabajo, licencia por maternidad, entre otros. De manera que se vuelve flexible a las necesidades que se presentan en el nuevo panorama económico que siempre va en avance y afecta directamente las relaciones laborales.

³⁷<http://financiarred.com/cosas-que-cambia-la-ley-de-fomento-del-empleo/>

No es tan solo la flexibilidad una de las ventajas que trae consigo tener un instrumento legal integro que comprenda las normas laborales, también genera consigo un mayor conocimiento del derecho laboral por parte de los empleadores, trabajadores y ciudadanía en general, causando una mejor y mayor interpretación y aplicación de las normas laborales.

Una vez claro el panorama inicial que lleva a cambios drásticos en la legislación laboral, es donde nos cuestionamos si estos cambios logran su objetivo de reforzar los derechos laborales de los trabajadores frente a sus empleadores.

En la legislación colombiana, que se da con el cambio a partir del año 1970, donde se busca legislar más allá de los temas contractuales, se generan reformas al Código Sustantivo del Trabajo, inicialmente en el tipo de contratación que a la fecha limita a las empresas que buscan evadir las cargas prestacionales, con la presunción de la existencia del contrato laboral.

La legislación laboral siempre ha regulado la relación entre empleadores y trabajadores dependientes. Pero teniendo en cuenta el aumento de la informalización del trabajo asalariado y las crecientes relaciones de subcontratación entre las empresas, el uso de empresas temporales para proveer mano de obra y otras formas de contratación hacen difícil determinar quien trabaja para quien (Bensusán, 2007)

Para esto el legislador colombiano divide en dos grandes grupos los temas contractuales i) contrato laboral por medio del código sustantivo del trabajo y la ii) prestación de servicios y demás relaciones contractuales estatales por la ley 80 de 1993 en su artículo 32 numeral 3°, esto con el propósito de regular las actividades laborales ocasionales, de mediano y largo plazo, toda vez que es necesario delimitar bajo los elementos del contrato laboral, subordinación, prestación

personal del servicio y remuneración, los esquemas de contratación, para buscar evitar el abuso frente al trabajador en su relación laboral.

Esta situación aun cuando los decretos supremos en la República del Perú buscan la misma finalidad, como se indicó anteriormente, cuentan con un amplio esquema contractual en materia laboral, de acuerdo a la ley del fomento al empleo N° 26513, donde se buscó compilar los tipos de contrato, sujetos del contrato por modalidad, la promoción del empleo en la industria, entre otros; no ha sido suficiente para eliminar por completo los casos de abuso laboral y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Una de las reformas más significativas se da en el caso colombiano donde los contratos de obra y labor, cuentan con la figura de Estabilidad laboral reforzada, que protege a las mujeres en estado de embarazo, personas con limitación psíquica o sensorial, o algún deterioro

Por otra parte se evidencia que aun cuando en el sistema laboral colombiano como peruano se restringe el horario laboral, las reformas deben contar con más controles ya en el caso colombiano se da como máxima jornada laboral 48 horas trabajadas, y en el caso Peruano igual, en este último dentro de un criterio de “razonabilidad” la modificación de horarios, horas y/o días a laboral, se llegaría a vulnerar derechos laborales, buscando el beneficio empresarial y no el del trabajador.

Es de aclarar que ambos estados han suscritos varios convenios ligados a la organización internacional del trabajo en búsqueda de tener una legislación que proteja los derechos de los trabajadores, por encima de los beneficios de las empresas.

En si las legislaciones de ambos países buscan el mismo fin, sin embargo al tener una múltiples formas de contratación se ha generado que se vulneren los derechos laborales, mediante

contratos de libre remoción del empleado con el propósito de buscar una alivio en la carga prestacional de las empresas disfrazando estos contratos con un fin específico y realizando otras actividades para las cuales no se diseñó esta relación laboral.

El claro ejemplo colombiano, se observa en el contrato de prestación de servicios el cual no cuenta con los elementos del contrato de trabajo y se toma por este para evadir los pagos de las prestaciones sociales³⁸ y que esta carga quede a cargo de los empleados, llevándolos a una situación de desventaja laboral, que se reduce a la necesidad del empleado, como lo indica la sentencia de unificación SU448-16, que en unos de sus apartes dice:

"Lo que en realidad debe tenerse en cuenta es la relación efectiva que existe entre trabajador y empleado, y no lo que se encuentre consignado en un contrato, pues lo escrito, puede en ocasiones resultar contrario a la realidad. De esta manera, un contrato llamado de prestación de servicios, puede esconder una verdadera relación laboral". Parámetros jurisprudenciales respecto del denominado contrato realidad"

En la legislación peruana, como se habló anteriormente al existir gran variedad de tipos de contratación, se vulnera de gran manera los derechos laborales al no permitir la continuidad laboral. Esta suele disfrazarse por medio de contratos ocasionales de "part time", que de nuevo aligeran la carga prestacional de las empresas³⁹.

Sin embargo los sistemas judiciales han promulgado la defensa del empleado con la presunción del contrato realidad, que no es más que validar la existencia de un contrato de trabajo con todos

³⁹<https://alerta-laboral.com/2017/01/28/regimen-laboral-tiempo-parcial/>

los elementos necesarios⁴⁰ de este, mediante la vía judicial, en el caso peruano con un máximo de 30 días, en el colombiano aun con más tiempo⁴¹, se busca que el empleado valide su situación laboral frente a las empresas.

Por tanto, no solo de se debe proteger en gran parte a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, llámese incapacidad, maternidad, fuero sindical, si no en gran medida al empleado común, con contratos con garantías para ambas partes en la relación laboral.

En si, es necesario cerrar la brecha de las relaciones contractuales para buscar delimitar las vulneraciones de los derechos al trabajador, sin dejar de lado que en ambos países se trabaja arduamente para genera una estabilidad laboral a favor del empelado.

En gran parte eliminar contratos que se contradicen en sus funciones, la vigilancia por parte de los entes de control, sobre la aplicación de los contratos y que estos correspondan la actividad por la cual se contrata al empleado.

El derecho del trabajo en la legislación peruana, aun cuando se ha buscado la reforma en pro de la protección del trabajador, no ha llegado a un punto de eficiencia en relación con el problema de la protección de derechos laborales y así evitar el foco de informalidad laboral, generando un nivel de protección solo durante un tiempo, existente luego de un periodo de desregulación e intervencionista y restrictiva frente a lo colectivo, está por debajo de los estándares mínimos de los convenios internacionales de la OIT. El principal problema en el Perú radica en que existe un

⁴⁰Sentencia C-614-09 “El contrato laboral está definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario”.

⁴¹ARTICULO 488. REGLA GENERAL. “Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”.

alto número de personas que se encuentran en el ámbito del trabajo informal, sin que puedan gozar de los derechos laborales más elementales⁴², de acuerdo a los estudios realizados por el Centro Nacional de planteamiento Estratégico del Perú en el año 2006.

En las dos legislaciones se busca regularizar al trabajador informal invitándolo a la formalidad y mejorar las condiciones contractuales de los trabajadores formalizados, sin embargo en el caso se evidencia que al contar con amplio espectro contractual podría llegar a generar vacíos en relación a la protección de los derechos laborales, trasladando la carga prestacional al empleador y no como se es su deber de asumir este asunto por parte del empleador. Para el caso colombiano en el reducido espectro contractual, se podría indicar la existencia de un mayor control frente al contrato laboral, sin embargo aún se presenta desventajas frente al trabajador, por parte de sectores económicos que buscan evitar las cargas prestacionales lo que lleva a que la informalidad aun sea una constante en el marco laboral colombiano.

Tabla 3. Reforma Laboral Colombia vs. Perú.

REFORMA LABORAL COLOMBIA VS. PERÚ		
ASUNTOS A TRATAR	COLOMBIA	PERÚ
Nuevas modalidades de Contrato Temporal	X	X
Extensión del Periodo De Prueba		X
Ampliación de Causas del Despido (Razones económicas, tecnológicas, etc.)		X

⁴²https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/economia_informal_en_peru_11-05-2016.pdf
“La informalidad laboral de Perú es alta en comparación con otros países de la región de ALyC, y junto a Paraguay, es uno de los países con mayor informalidad dentro del sector formal (ver Gráfico 2a). No obstante, en los últimos diez años, el empleo informal no agrícola de Perú se ha reducido de 75.0%, en 2004, a 64.0% en 2013. Sin embargo, esta reducción ha sido insuficiente para salir del grupo de los cinco países con mayor informalidad laboral en ALyC. Comprender cómo, a pesar de una fuerte reducción de la tasa de informalidad de Perú, éste aún es uno de los países con mayor informalidad en la región”

Nuevos Regímenes de Indemnización por Despido	X	X
Modificación del monto de la Indemnización por Terminación de la Relación Laboral	X	X
Salario Minimo Integral	X	X
Flexibilidad Horaria	X	X

Fuente: Tabla La Reforma Laboral en América Latina. Cuadro de Síntesis.

Conclusiones Finales Generales.

1. La legislación laboral colombiana está compilada en el código sustantivo del trabajo (CST) y en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), a diferencia de la dispersión legislativa que se presenta en el marco laboral Peruano, mediante Decretos Supremos, Leyes y Resoluciones Ministeriales.
2. En relación a la jornada laboral, la legislación colombiana ha dejado claro que la cantidad de horas a laboradas no puede ser mayor a 48 horas, y si es excedido este tiempo se considera horas extras en todas sus modalidades (Diurnas, Nocturnas y Dominicales). En el caso peruano se evidencia un criterio de “razonabilidad” que permite la modificación de horarios, horas y/o días a laboral, situación que genera una posible vulneración de derechos laborales, buscando el beneficio empresarial y no el del trabajador.
3. De igual forma, existe una gran diferencia en el tipo de contratación laboral teniendo en cuenta que en la Legislación colombiana es reducida ya que existen tres (3) tipos de contratos que dependen de las variables de tiempo y actividad, un contrato que permite su accionar como contratista y un contrato de aprendizaje. Al remitirnos a la legislación Peruana, este espectro es muy amplio en relación contractual ya que se evidencian diez (10) tipos de contratos que dependen del tiempo y la naturaleza de la actividad.

4. En el caso colombiano respecto de los contratos a término fijo, es posible su renovación indefinidamente, a diferencia en el caso de la Legislación peruana, no podrá ser mayor a cinco (5) años; dado que, de lo contrario se considera un contrato de término indefinido.
5. Para estos contratos laborales en ambas legislaciones existen periodos de prueba. Sin embargo, en el caso colombiano no es prorrogable, por más de dos (2) meses, pero en la legislación peruana es de tres (3) meses. Este periodo puede ser prorrogable, dependiendo la actividad laboral que desempeña el trabajador; situación que podría vulnerar la estabilidad laboral del empleado.
6. La diversidad contractual laboral peruana, además de dificultar la contratación de personal por parte del empleador, hace que él mismo evada sus obligaciones prestacionales, puesto que el panorama tampoco es claro para los trabajadores al momento de iniciar una relación laboral.
7. Como respuesta formulada a la pregunta problema de esta investigación, respecto de si ¿Permite la diversidad contractual laboral peruana evadir la responsabilidad del Empresario frente a los derechos laborales de los trabajadores?, este equipo investigador, concluye que es posible la vulneración de derechos laborales; esto en razón, a que existen vacíos jurídicos en la normatividad peruana y su diversidad contractual.

Bibliografía

Anteproyecto Ley General Del Trabajo-.(Julio 2002) Dictamen De La Comisión De Trabajo Recaído En Los Proyectos De Ley NOS. 67/2006-CR, 128/2006-CR, 271/2006-CR, 378/2006-CR, 610/2006-PE, 815/2006-CR, 831/2006-CR Y 837/2006-CR, Que Proponen La Ley General Del Trabajo.

Alva Matteucci, J. M (2015). *Las formas de contratación laboral y sus implicancias en el campo tributario (parte 1)*, Recuperado en:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>

Ávalos Jara, O. V (2012) *La historia y evolución del Derecho laboral individual peruano: desde la Constitución Política de 1823 hasta la fecha. Blog Derecho Del Trabajo Y Seguridad Social.* Recuperado de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com.co/2012/11/la-historia-y-evolucion-del-derecho.html>

Avella Gómez, M (2010) *Las instituciones laborales en Colombia Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. Borradores de la economía. Banco de la República.* Bogotá-Colombia.

Bensusán, G (2007) *La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Organización Internacional del Trabajo* (Instituto Internacional de Estudios Laborales).

Boza Pró, Guillermo (2014) *Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo Emergence, Evolution and Consolidation of Labor Law* *Thēmis-Revista de Derecho* 65. 2014. pp. 13-26

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

DECRETO 1075 DE 2015 DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO TRABAJO.

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997).

DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR (27/03/1997)

DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996).

DECRETO SUPREMO N° 003-2002-TR (28/04/2002)

Ermida Uriarte, O (1992) *La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas* Núm. 4 Editorial Revista Ius et Veritas pag 12-19

Gutiérrez Anzola, J. E (1934) “*Derecho obrero y legislación del trabajo*”. *Revista Jurídica* No 233, mayo. Universidad Nacional, Bogotá.

Neves Mujica, J (2009.). “*Introducción al Derecho del Trabajo*”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 17 y siguientes

Silva Romero, Marcel (2005) *Flujos y reflujos. Proyección de un siglo de derecho laboral colectivo en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. Bogotá.

Vega Ruiz, M. L (2005) *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Un análisis comparado. Lima – Perú.

Ulloa Millares, D. (2009) *“El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú. Una descripción del origen de los principales beneficios sociales para entender su presente y vislumbrar su futuro En: “Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Libro homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijleyp. 45 y siguientes.*