



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR  
NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS  
DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL RÉGIMEN  
MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO EN EL  
PERIODO 2018”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**Autor:**

**Bach. Jorge Mauricio Vásquez Tarrillo**  
Código ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-3039-6128>

**Asesor:**

**Dr. Marco Carmona Brenis**

Código ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-1993-3455>

**Línea de Investigación:  
Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú  
2020**

**“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL RÉGIMEN MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO EN EL PERIODO 2018”**

Aprobación de la tesis.

---

**Asesor metodólogo**

---

**Presidente del jurado de tesis**

---

**Secretario del jurado de tesis**

---

**Vocal del jurado de tesis**

## **DEDICATORIA**

**El presente trabajo, es el resultado de muchas horas de dedicación y sacrificio, contando siempre, con el estímulo incomparable de la dulzura que emana la sonrisa de mi dulce hija Rosse y el apoyo incansable e incondicional de mi esposa Senesis, quien día a día se ha esforzado por convertirse en mi soporte más fuerte e ideal.**

**También se lo dedico a mi mamá Gloria y mi mamá Blanca por el empuje incansable que siempre ejercieron sobre mí en esta etapa de mi vida, las mismas personas que siempre han creído que el mejor ejemplo y más grande regalo es la educación y que lo que jamás debemos dejar de ser es, ser profesional. Todos esos consejos y hasta reprimendas (por momentos) han servido para no dejar de lado mis aspiraciones y siempre tener claro que podemos ser todo y tenerlo todo, pero primero hay que tener una profesión.**

**¡Gracias, por tanto, gracias por todo...!**

## **AGRADECIMIENTO**

**A mis padres, mi familia en general y a todos mis docentes quienes mostraron toda su dedicación en mi proceso de formación.**

## RESUMEN

Una de las cuestiones esenciales en el mundo actual y que a lo largo de los años ha sido motivo de reflexión y análisis, es el respeto irrestricto de los derechos laborales y los derechos humanos en general. Son aspectos que calan en la persona humana, que, bajo su capacidad de desarrollo profesional, busca que sea realmente considerado.

En ese sentido la presente investigación parte de una problemática determinada: ¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018? Y para absolver a esa pregunta planteamos los objetivos siguientes: Analizar la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo periodo 2018. Determinar los factores que pueden desnaturalizar los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el período 2018. Plantear una propuesta legal que ayude a disminuir los procesos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018. La hipótesis como posible solución al problema es que, según la metodología utilizada, se podría comprobar que existe un gran número de irregularidades y actos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018. Ante esto, diseñar y plantear una propuesta de Ley con el fin de regularizar y disminuir los procesos de desnaturalización de contratos, está fundamentado en el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad y en la Constitución Política del Estado.

**PALABRAS CLAVE.**

Organización, empresa, normas, legalidad, labor, trabajo, trabajador, justicia, equidad, derechos, derechos laborales, beneficios sociales, desnaturalización, plazos, contratos.

## **ABSTRAC**

One of the essential issues in today's world and that over the years has been a matter of reflection and analysis, is the unrestricted respect for labor rights and human rights in general. They are aspects that permeate the human person, who, under his capacity for professional development, seeks to be truly considered. In This sense, the present investigation starts from a specific problem: How does the denaturation of contracts by market necessity affect companies in the trade sector under the MYPE regime in the province of Chiclayo in the period 2018? And to answer this question, we set out the following objectives: Analyze the denaturation of contracts due to market necessity in companies in the trade sector under the MYPE regime in the province of Chiclayo, period 2018. Determine the factors that may denature contracts due to the need for market in the companies of the commerce sector under the MYPE regime in the province of Chiclayo, period 2018. Propose a legal proposal that helps to decrease the denaturation processes of the denaturation of contracts due to market necessity in the companies of the commerce sector under the regime MYPE in Chiclayo province in the period 2018. The hypothesis as a possible solution to the problem is that, according to the methodology used, it could be verified that there are a large number of irregularities and acts of denaturation of contracts due to market needs, in companies of the trade sector under the MYPE regime, in the province of Chiclayo in the period 2018. Given this, design and propose a Law proposal in order to regularize and decrease the denaturing processes of contracts, is based on article 53 of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728, Productivity and Competitiveness Law and in the Political Constitution of the State.

## **KEYWOORD**

Organization, company, standards, law, work, work, work, justice, equality, rights, labor rights, social benefits, denaturation, deadlines, contracts.

## INDICE

<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>10</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	10
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	12
1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL .....	13
1.2.2. A NIVEL NACIONAL .....	15
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS .....	19
1.3.1. El Rol De Las MYPE en el Perú.....	19
1.3.2. Los Contratos por Sujetos a Modalidad y su Renovación.....	22
1.3.2.1. Contratos de Naturaleza Temporal.....	22
1.3.2.2. Contratos de Naturaleza Accidental.....	23
1.3.2.3. Contratos de Obra o Servicio.....	24
1.3.3. Tipos de Contratos Estrictamente Temporales.....	26
1.3.3.1. Contratos de Obra o Servicio Específico.....	27
1.3.3.2. Contrato por Necesidad del Mercado.....	30
1.3.3.3. Contrato Ocasional.....	37
1.3.3.4. Contrato de Suplencia.....	39
1.3.3.5. Contrato de Emergencia .....	43
1.4. Formulación del Problema.....	47
1.5. Justificación e Importancia del Estudio.....	46
1.6. Hipótesis.....	48
1.7. Objetivos.....	48
1.7.1. Objetivo General.....	49
1.7.2. Objetivos Específicos.....	49
<b>II. MATERIAL Y METODOS.....</b>	<b>49</b>
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	49
2.1.1. Tipo de Investigación.....	49
2.1.2. Diseño de la Investigación.....	50
2.2. Población y Muestra.....	50

2.2.1. Población.....	50
2.2.2. Muestra.....	51
2.3. Variables Operacionalización.....	51
2.4. Teorías e Instrumentos de Operacionalización de Datos, Validez y Confiabilidad.....	52
2.4.1. Técnica del Gabinete.....	52
2.4.2. Técnicas de Campo.....	53
2.5. Procedimiento de Análisis de Datos.....	53
2.6. Aspectos Éticos.....	54
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	54
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>56</b>
3.1. Tablas y Figuras.....	56
3.2. Discusión de Datos.....	74
3.3. Aporte Científico.....	75
3.3.1 Parte Introdutiva.....	76
3.3.2. Parte Sustentatoria.....	79
3.3.3. Parte Resolutiva.....	82
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>90</b>
4.1. Conclusiones.....	90
4.1.1. Primera Conclusión.....	90
4.1.2. Segunda Conclusión.....	90
4.1.3. Tercera Conclusión.....	91
4.2. Recomendaciones.....	91
4.2.1. Primera Recomendación.....	91
4.2.2. Segunda Recomendación.....	91
4.2.3. Tercera Recomendación.....	91
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>95</b>

## **I. INTRODUCCION**

El andamiaje histórico que representó el desarrollo social y humano es importante y constituye una aproximación a la visión de los autores fundantes de la teoría social; que generaron fuertes influencias en el mundo de la Sociología del Trabajo en su aspecto representacional de la significación que tuvo el trabajo a lo largo de la historia universal, y de cómo esos enfoques dan forma a la producción, a los modelos productivos, marcaron de alguna manera la evolución histórica de los modos de producción y hoy día, se ven afectados por el proceso de transnacionalización globalizante que ha generado cambios significativos en las prácticas empresariales y por supuesto, en el mundo del trabajo y su organización. Se trata entonces de un ensayo que discurre en una revisión documental y un análisis teórico que describe la posición de algunos de los teóricos más importantes del siglo XIX, que marcaron la construcción y los cimientos de la Teoría Social y han sido determinantes en el análisis de la concepción polisémica del trabajo. Siendo importante referir que dentro de las reflexiones de la autora toma importancia las concepciones polémicas sobre el fin del trabajo, posturas que cuestionan la falacia del pleno empleo como política económica, las tendencias a la desaparición del empleo tradicional-típico, la proliferación del empleo temporal, las incidencias de la flexibilización laboral y la precarización, son ingredientes para estas disertaciones.

### **1.1. Realidad Problemática**

La investigación se ha centrado en identificar y evidenciar las falencias en torno a la “desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el período 2018

Ante esta circunstancia, según PRODUCE (2017), la mayor parte de los tipos de empresas existentes en el Perú son MYPES, que justamente se desenvuelven en este tipo de sectores.

Según Avolio (s.f.):

Actualmente, la labor que llevan a cabo las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) es de indiscutible relevancia, no solo teniendo en cuenta su contribución a la generación de empleo, sino también considerando su participación en el desarrollo socioeconómico de las zonas en donde se ubican. (p. 2)

Actualmente, existe consenso en cuanto al rol fundamental que cumplen las micro y pequeñas empresas (MYPE) dentro de la estructura económica del Perú. Son varios los factores que explican la importancia de este tipo de unidades económicas. Por un lado, se debe mencionar su relevancia en términos cuantitativos, ya que concentran 86.0% del trabajo en la actividad privada y 58.6% de la PEA (población económicamente activa) con empleo en el año 2017 (PRODUCE, 2017).

Es necesario acotar, que los datos estadísticos mostrados anteriormente sólo son evidencias cuantitativas que manifiestan la importancia numérica de la presencia del desarrollo y avance las MYPES en el Perú. No son datos que engloban toda la realidad de la situación que las MYPES presentan en el sector productivo de la nación.

En este sentido, al existir a nivel nacional, diversas empresas que se presentan como MYPES, ya sea por sus características o fines comerciales, de igual forma se dan a conocer que existen o que podrían existir diversas falencias, que por falta de asesoramiento o conocimiento en algunos casos de las leyes propuestas por el Ministerio de la Producción y

aprobadas por el Congreso de la República, incurren en faltas que impiden su correcto funcionamiento, o en todo caso –si la falta es más grave- el cierre temporal del local, ya sean por haber realizado malas contrataciones, o por simplemente no actuar bajo la ley y la justicia al momento de contratar a su personal.

En tal razón y reafirmando la presunción de permanencia laboral que posee el Contrato de Trabajo y, considerando que asimismo se encuentra previsto en las normas vigentes; el vínculo laboral debe durar lo que dura el motivo que le dio origen y, consecuentemente inclinarse por generar contratos indefinidos antes que contratación temporal; criterio que ha sido recogido por nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el párrafo uno de su Artículo 4º “En todo intercambio personal de servicios sujetos a remuneración y a subordinación, se presume la existencia de un contrato laboral cuyo plazo es indefinido...”; lamentablemente, esta es una realidad que dista de la verdadera esencia del contrato de trabajo, debido a la contraposición que ejercen las políticas de flexibilización en materia de trabajo emergidas en la década de 1980. Dichas políticas originaron que muchos ámbitos de la rama laboral, tuvieran que ceder ante las políticas de generación de puestos de empleo, pero mediante de la accesibilidad y estímulo de los contratos temporales a plazos determinados o contratos sujetos a modalidad que, surgieron apenas se vieron algunas muestras de debilitamiento del concepto de “indeterminación” cuya figura, aparece aludida en el párrafo primero del artículo en mención. Cabe considerar que el mismo artículo, en sus párrafos subsiguientes (segundo y tercero) se prevé que: “El vínculo personal laboral; se puede celebrar voluntariamente por tiempo indefinido o temporal. El primero puede ser celebrado verbalmente o por escrito y el segundo debe celebrarse según los supuestos y con los requisitos establecidos en la ley en mención.

También pueden ser celebrados de forma escrita, contratos cuyo régimen podría ser de mitad de tiempo y sin restricción de ninguna índole”.

En esta lógica, la causa principal que motivó a esta investigación, es que, bajo métodos de observación, se ha podido identificar que la mayoría de las MYPES del sector comercio en el distrito de Chiclayo, no cuentan con reglamentos y/o directivas legales para la contratación adecuada de los trabajadores. Lo que en diversas circunstancias se promueve la desnaturalización de los mismos contratos y se incurre a atentar contra el principio de justicia y bien común, puesto que no se le paga lo justo al trabajador o no se le respeta los beneficios estipulados.

Ante esto se formula el siguiente problema.

## **1.2. Trabajos Previos.**

### **1.2.1. A nivel internacional.**

**Bazán (2016)**, en su investigación que lleva por título, *Las MYPES y su aporte al crecimiento económico de Bolivia periodo 2002-2012*, trata de centrar las variables intervinientes de estudio bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental descriptivo. Consideró una muestra aproximada de 200 personas, entre ellos gerentes de MYPES y a su vez, comerciantes, y personas de a pie, a los cuales se les aplicó instrumentos de investigación como encuestas y entrevistas, que le permitieron identificar la percepción de estas personas, en torno a la importancia de las MYPES en el crecimiento económico de Bolivia.

Según el autor, las MYPES muestran un crecimiento más significativo con relación a las grandes y medianas empresas, éstas se acrecentaron en 189.345 unidades productivas hacia el año 2002 y a 623.421 hacia el año 2012. Con relación a las MYPES en ciudades, Santa Cruz, Cochabamba, El Alto y La Paz “eje central” con 81,1%, respecto de la departamental con 81,2%, se acentúan como eje central de la presencia de pequeña empresa.

Por estas razones y, en concordancia con lo descrito, las MYPES - respecto su evolución económica – demuestran lo siguiente: el aumento de los términos porcentuales del número de total de micro y pequeñas empresas, incide en el producto del país, en 0,21%; un solo punto porcentual de la generación de puestos de trabajo o empleabilidad en las MYPES, podría generar una influencia mayor al 1,01% además del incremento con relación al producto sectorial, en 1%, incrementa el producto del país hasta un 0,22%.

Esta investigación concluye que las MYPES tienen una relevancia de tan gran magnitud que permite el crecimiento de una nación entera, siempre y cuando estas empresas sean dirigidas por las personas idóneas y que respeten los derechos de sus trabajadores y de sus clientes.

**Mariscal (2013)**, en su trabajo investigativo denominado, “La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”, trata de sistematizar cualitativamente y bajo un diseño de investigación documental, abundante y significativa información referente a los derechos de los trabajadores y de cómo hacer que estos derechos se respeten.

Acota también, que este trabajo académico, hace hincapié a la urgencia de insertar abogados laboristas a la Defensoría Pública para la defensa respectiva en materia laboral,

de todos aquellos trabajadores que perciban como remuneración hasta el doble de la remuneración básica del país, como muestra de atención y amparo a infinidad de casos de trabajadores, cuyas limitaciones económicas han impedido que contraten abogados independientes para asumir su defensa legal, ante las arbitrariedades planteadas por sus empleadores con la intención de evadir sus obligaciones de índole laboral.

Finalmente, la propuesta de la creación de la Defensoría Pública Laboral, como un medio que permite acceder a la administración de justicia, a los trabajadores considerados, con ingresos económicos bajos, se convirtió en el objetivo principal de dicho trabajo, permitiendo así, el acceso a la justicia y el reconocimiento de prerrogativas de los sectores de la sociedad omitidos, lo mismo que a su vez coadyuva a hacer efectivo y plenamente operativo el acceso a la justicia.

**García (2013)**, en su investigación doctoral denominada, Desarrollo organizacional en las pequeñas empresas: Una propuesta de intervención interactiva, manifiesta la importancia que, en las pequeñas empresas, uno de los aspectos que deben considerar como tesoro para ellas, son sus trabajadores. Los trabajadores deben laborar en un ambiente adecuado en el ámbito físico como psicológico. De igual forma, el gerente o jefe de la empresa, debe promover la justicia y responsabilidad a través de las contrataciones legales y de las remuneraciones a tiempo.

Esta investigación, que fue desarrollada en México, abre el panorama de la correcta relación existente entre derecho y ámbito empresarial. No se entiende una empresa que no maneje las leyes o que de igual forma las aplique en el bien de sus trabajadores y de sus clientes. Por ello, este investigador, al aplicar esta metodología a 23 empresas, concluye que

la buena organización y clima laboral se inicia desde una adecuada y legal contratación, respetando los derechos del trabajador desde un inicio y promoviendo su desarrollo personal y profesional.

### **1.2.2. A Nivel Nacional.**

**Flores y Huamán (2015)**, y su investigación llamada, “Gestión del capital humano para la competitividad de las MYPES de la provincia de Huancayo”, manifiestan que este trabajo está direccionado determinar los factores vinculados directamente con la problemática de la Gestión del Capital Humano y cómo influye en el desenvolvimiento competitivo de las micro y pequeñas empresas.

Teniendo en cuenta este supuesto se propuso el planteamiento: ¿Cómo influye la gestión de capital humano para la competitividad de las MYPES de la Provincia de Huancayo? Este cuestionamiento sirvió como base para el desarrollo de esta tarea investigativa, la misma que sirvió para proponer el uno de los objetivos del trabajo el cual consistió en: Definir el nivel de valimiento de la gestión de capital humano, para la competitividad de las MYPES de la Provincia de Huancayo. Con este objetivo se ha trabajado, para dar respuesta a la interrogante planteada: La gestión del capital humano tiene influencia relevante sobre la capacidad competitiva de las MYPES de Huancayo provincia.

La investigación permitió evidenciar que la correcta regencia del capital humano influye positivamente en la capacidad competitiva de las MYPES de Huancayo, lo cual las dota de solvencia suficiente como para avalar su continuidad y asertividad en el mercado, lo

mismo que a su vez se traduce en desarrollo integral de la provincia de Huancayo y en el bienestar integral de la ciudadanía.

**Peralta (2017)**, en su investigación denominada, *Análisis jurídico del derecho a la igualdad de los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016*, trata de hacer uso del enfoque cualitativo descriptivo y analítico que le permita identificar las variables intervinientes de estudio.

Añade también, que solamente se considera Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo, a los que derivan de la carta magna, es decir la constitución, cuyo denominador es la impulso promoción del empleo temporal y con ello la disminución de las facultades laborales del trabajador, siendo inferiores con respecto a los ordenamientos generales, pero honrando siempre los derechos de primer orden del régimen laboral constitucional, ello, con la finalidad de obtener menores costos en la planilla y que además se vean reflejados en un mayor índice de productividad en cada empleado y que a su vez permita a los trabajadores contar con más presupuesto, obtener mayor y mejor capacitación para ser más competitivos en sus operaciones. Formalizar el subempleo y consecuentemente lograr reducir los niveles de trabajo informal; logrando con ello, equiparar los porcentajes de accesibilidad laboral.

Finalmente se concluye que la vulneración del trato igualitario, originado por estas regulaciones especiales de derecho Laboral, no solamente versa respecto del análisis de la formalidad igualitaria, (postura que ha sido acogida por el Tribunal constitucional) sino que es definido por sus impactos y consecuencias, en la equidad material, debido a que estas acciones, prevén como objeto, lograr la igualdad de consecuencias para, a su vez, lograr,

aunque de forma temporal, el derecho fundamental de acceso al trabajo. Esto presenta, una colisión con algunos de los principios como los siguientes: Dignidad humana, libertad sindical, realización de la persona, principio de desarrollo social, principio de causalidad, no regresión y finalmente progresión.

**Chung (2017)**, En su investigación cuya denominación es, “*Caracterización del financiamiento de las micro y pequeñas empresas del sector servicio del Perú*”: Caso empresa *Salón China S.A.C. – Cercado de Lima, 2016*, su objetivo principal fue la determinación y descripción de los procedimientos principales del acceso financiero de las MYPE en el rubro de servicio en nuestro país: Utilizando como casuística lo ocurrido con la Empresa *Salón China S.A.C.* El trabajo fue de tipo no experimental, descriptivo, bibliográfico documental y finalmente de caso. Para su desarrollo se obtuvieron datos que provienen del estudio, de trabajos académicos, artículos científicos, textos de investigación comparables con el propio, concluyendo que las micro y pequeñas empresas en nuestro país, además de la que está bajo análisis (*Salón China S.A.C.*), recurren a créditos mediante terceros para obtener medios económicos los cuales servirán como capital de trabajo y también para mejorar aspectos propios en la empresa como por ejemplo, infraestructura, sistemas de seguridad entre otros. Mayormente estos financistas no pertenecen al sistema bancario tradicional sino instituciones como cooperativas de ahorro y crédito debido a lo rápido que otorgan los créditos y con una tasa de interés inferior a la de la banca común.

Ante esto, el autor recomienda recurrir a instituciones crediticias revestidas de la formalidad necesaria, con el objeto de prevenir la posibilidad de acciones fraudulentas o ser víctima de estafa; lo ideal sería verificar su estado en la SBS, por ejemplo. Para finalizar, en lo concerniente a *Salón China S.A.C.*, es menester optar por el crédito bancario y pagar con

puntualidad a fin de que el titular adquiriera calidad de sujeto de crédito preferente y con ello crearse un óptimo historial crediticio, obteniendo beneficios especiales en futuras transacciones.

**Alonzo (2015)**, en su investigación denominada, *Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María*, trata de analizar bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo la variable de las infracciones laborales y su repercusión respecto a las contrataciones y evolución profesional de sus trabajadores.

Adicionalmente dicho trabajo se basó en evidenciar las ilegalidades de índole laboral en las que incurren los titulares de las MYPES en Tingo María, las cuales son consecuencia y motivo de los bajos niveles productivos, salarios insuficientes, restricción de derechos como, por ejemplo; CTS, periodos vacacionales, entre otros. En el presente trabajo también hemos podido identificar que las autoridades encargadas de la fiscalización laboral en la jurisdicción de Tingo María, cuyos empleadores constantemente incurren en una serie de infracciones laborales para con los trabajadores. Estas omisiones o deficiencias en el rol fiscalizador traen a colación, la omisión de las obligaciones de ley en materia laboral, responsabilidad de los empleadores de las MYPES de la ciudad de Tingo María.

Dado ello, la autora concluye lo siguiente: En Tingo María, una de las omisiones más relevantes, es lo referente al registro de los trabajadores en el sistema de salud ESSALUD, ya que no se procede a realizar de acorde al a normatividad, por el contrario, ésta se registra después de haber renovado varias veces el vínculo laboral de un mismo trabajador y en ocasiones ni siquiera se ha registrado a los empleados. Para lograr ello, el empleador utiliza un subregistro secreto, para evadir la cancelación de los aportes de ley; a ello adicionamos

la actitud negligente de parte del colaborador que tampoco gestiona el registro en ESSALUD. Cabe mencionar que otro de los factores para el no registro por parte del trabajador, es el conocimiento del ineficiente servicio de salud y asistencia social brindada y que es totalmente descompensado con los aportes que se realizan mes a mes.

### **1.3. Teorías Relacionadas.**

#### **1.3.1. El rol de las MYPES en el Perú.**

De acuerdo a una definición recogida de la ley misma La MYPE es una agrupación de pequeños empresarios organizados constituidos bajo las figuras legales de personería natural o jurídica, cuyo fin es el desarrollo de una actividad ya sea extractiva, de transformación, productiva, comercializadora de bienes o prestaciones de servicios. Su conducción puede ser ejercida por su propietario ya sea como una persona individual o persona jurídica, optando por la figura de sociedad que elija de manera voluntaria. Por el 2016, las MYPE, tenían una representación, cuantitativa, del 98.35% de la totalidad de empresas en el país; mientras que apenas el 1.65% era grande y mediana empresa. Estos porcentajes eran traducidos en 2.5 millones de y micro y pequeñas empresas, de ellas solamente 648,147 se encontraban debidamente formalizadas. Con ello se demuestra que la MYPE es el nivel empresarial más relevante del Perú (hablando en términos numéricos). El incremento de esta categoría empresarial, se ha venido dando de manera exponencial sobre todo en los últimos 20 años. Por los años 2010-2016, se registraron crecimientos de hasta 29% manteniendo ese nivel y esos promedios aun en la actualidad. La razón fundamentalmente se debe a lo importante que han resultado los servicios y lo

relevante de su desenvolvimiento dentro de los mercados en el país y por otro lado el reto que afrontan las diversas economías para lidiar con la falta de trabajo.

Todos estos avances e incrementos de la presencia de las MYPE nos muestran su importancia en todo nuestro territorio, no obstante, no podemos dejar de mencionar que su presencia adquiere mayor realce a nivel regional. Al realizar una división imaginaria del país en cuatro áreas: norte, sur, centro (no incluiremos a Lima) y oriente, se puede afirmar que, en esta sucesión (de mayor a menor) en el cual registramos la concentración del número más alto de microempresas revestidas de formalidad. En las distintas regiones, la presencia de las MYPES supera el 99.65%.

Sin embargo, la minúscula presencia de la grande y mediana empresa registrada en las diferentes regiones significa un obstáculo para la evolución de estas últimas y denota los elevados estándares del centralismo existente en el Perú y que denota los intereses geopolíticos para la realización de actividades del sector privado.

La distribución errónea de las empresas en nuestro país genera una estructuración mal articulada de la empresa privada. Por un lado, encontramos a poca cantidad de empresas grandes y formalizadas afianzadas, principalmente, en la zona capitalina y, hacia el otro margen, vemos a millares de pequeñas y microempresas mayoritariamente en condición informal, esparcidas en diversas regiones del país.

Finalmente, no omitiremos mencionar que la micro y pequeña empresa en el país ha venido siendo, hasta la actualidad, un significativo impulsor en la promoción de puestos de trabajo en los diversos ámbitos de las actividades

económicas; sobresaliendo, las actividades agropecuarias, las de servicios y de comercio. En porcentajes, recientemente, la MYPE aportó el 88% en puestos de trabajo. Este dato convertido en empleos, significa 7.2 millones. Sin embargo, si lo comparamos con la MYPE informal, podemos afirmar que la microempresa representaba un 46% y la pequeña empresa, el 40%. Las cifras mostradas constituían un todo de 86% respecto de la totalidad de trabajos en condición de informalidad, contrastando con el 14% que importa el ámbito formalizado de la micro y pequeña empresa. (Mares, 2018).

### **1.3.2. Los contratos sujetos a modalidad y su tiempo máximo de renovación según el decreto legislativo 728.**

De acuerdo a lo establecido en el art. 53° del TÚO del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dichos contratos los contratos de trabajo se pueden celebrar en cuanto lo ameriten la necesidad (es) del mercado o el aumento productivo de una empresa, o también en cuanto se considere necesario debido a la origen transitorio o accidental de la prestación de servicios, de las obras que han de ejecutarse, con excepción de los vínculos laborales de carácter intermitente o de temporadas que de acuerdo a su nominación natural podrían ser de condición permanente.

En este sentido, la ley materia de estudio, se encarga de regular las contrataciones modales que mencionaremos a continuación:

### **1.3.2.1. Contratos de naturaleza temporal.**

- **El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad:**

Esta modalidad de contratación temporal es el celebrado por un empleador y un empleado, ello, en virtud de iniciar con nuevas actividades empresariales. El plazo máximo de vigencia alcanza los tres años.

- **El contrato por necesidades del mercado.**

Este tipo de contratación sujeto a modalidad es el celebrado, de un lado por el empleador y por el otro el trabajador, cuya finalidad es responder al acrecentamiento coyuntural de la productividad, ocasionados por los aumentos significativos en la demanda en el mercado, incluso al tratarse de actividades comunes que son parte de la operatividad ordinaria de la empresa pero que se han convertido en actividades no atendidas por trabajadores permanentes. Estas contrataciones son renovables sucesivamente hasta por cinco (5) años.

- **El contrato por reconversión empresarial.**

Estos tipos de contratos temporales, son celebrados en razón de las variantes producidas en las actividades que desarrolla la empresa; es decir, a las sustituciones, ampliaciones o modificaciones, y en general todo tipo variaciones ya sea de índole tecnológica, en maquinaria, medios de producción, equipamiento, instalaciones, sistema, metodologías, en materia procedimental productiva y administrativa. EL plazo máximo de vigencia es dos años.

### **1.3.2.2. Contratos de naturaleza accidental.**

- **El contrato ocasional.**

Este tipo de contrato temporal es el que celebran una empresa y un empleado con el fin satisfacer un menester eventual o transitorio, diferente a la actividad habitual del centro de labores. La duración máxima es de seis meses en un año.

- **El contrato de suplencia.**

Es el celebrado por la empresa contratante y empleado con el fin de que este último reemplace a un empleado de condición laboral permanente o fijo en la empresa, cuya contratación tenga estatus de suspenso ya sea por causal amparada en el ordenamiento legal vigente, o por consecuencia de alguna disposición convencional aplicable en el centro de labores. Su término de vigencia es abierta y tendrá dependencia directa de la duración de la necesidad de las circunstancias que lo originaron.

- **El contrato de emergencia.**

Es el celebrado con el fin de satisfacer los menesteres originados por casos fortuitos o fuerza mayor. La vigencia será la misma que la emergencia suscitada.

### **1.3.2.3. Contratos de obra o servicio.**

- **El contrato específico.**

Los contratos para obra determinada o servicio específico, es el que celebra un contratante y un empleado, cuyo objetivo es previsto con prelación y es de vigencia definida. El término de vigencia será la que se necesite para concluir o terminar la obra o servicio que produjo el nacimiento de la contrata.

- **El contrato intermitente.**

Las relaciones contractuales de servicio intermitente son los que han sido solemnizados por empresa y empleado, para satisfacer los requerimientos de la actividad que realiza una empresa cuya naturaleza es permanente pero discontinua en el tiempo. Estos contratos pueden celebrarse con el mismo colaborador, ya que contiene privilegio. Este derecho de preferencia contractual puede establecerse en el contrato inicial, el mismo que cobrará aplicabilidad de forma automática. Por su naturaleza interrumpida, en este contrato no cabría la necesidad de renovar.

- **El contrato de temporada.**

Se celebra entre trabajador y empleador, con el objetivo de abastecer requerimientos que son inherentes del curso y operaciones de un negocio, cuyo cumplimiento sólo se da en una época del año específica. Hay la obligatoriedad de reiterarse en lapsos de tiempo equiparable en cada etapa en base a la naturaleza de las operaciones productivas. De darse el caso en el cual un empleado fuese vinculado mediante contrato laboral, por la misma empresa por dos ciclos consecutivos o tres alternados; a éste le atribuye el derecho de volvérselo a contratar para los ciclos siguientes sucesivos. De igual forma, el art. 74° de la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral establece que, dentro de los plazos de duración máximos estipulados en los diversos contratos modales señaladas en las líneas precedentes, está permitido celebrar actos contractuales por periodos de tiempo inferiores pero que en suma no superen los márgenes previstos.

Es importante mencionar, que el ya citado Art. 74, se establece que el contratante puede realizar celebraciones sucesivamente con el mismo empleado, distintos acuerdos bajo diversos modos en el mismo contratante, en razón de que las circunstancias en la empresa, lo justifiquen y siempre que, en conglomerado total, no superen los cinco (5) años.

### **1.3.3. Tipos de contratos estrictamente temporales según la Ley de Productividad y Competitividad laboral.**

Establecer este carácter en especial, significa lo mismo que, contratos para menesteres de índole transitoria de la empresa. Son aquellos cuya duración tradicional ha sido relevada para dar lugar a una causalidad con límites de tiempo pre definidos y específicos. En todos los contratos modales temporales que, estudiaremos en esta parte de nuestro trabajo, descubrimos un “común denominador”: todas las modalidades están referidas a operaciones transitorias, provisionales o no estables de una empresa. Lo afirmado anteriormente nos permitiría inferir que a *contrario sensu*; deberíamos dar por hecho que para las labores permanentes rige y se aplica “la regla de la contratación indefinida”. Sin embargo, esta deducción necesita de un cariz muy importante, por tanto, los prototipos de contratos de índole netamente transitoria

(temporal) fueron diseñados prolijamente, capaces de adentrarse, inclusive, en área de la actividad permanente de la empresa. En otras palabras, se ha irradiado el poder de estas herramientas de contratación natural y tradicional, concertándose en lo transitoriedad o provisionalidad, factores que permitieron “traspasar límites” e incursionar en el ámbito de “lo permanente”. No caben dudas de que esto se convierte en un ejemplo claro de la desnaturalización de los contratos modales y su obvia colisión con la contratación indefinida.

Todas estas modalidades de contratación referidas en LPCL, serán analizadas bajo dos acepciones desde dos consideraciones: el objetivo del contrato y su vigencia.

#### **1.3.3.1. Contrato de obra determinada y servicio específico.**

A lo contenido en el art. 63 de la LPCL, estos contratos, son los pactados entre el empleador el colaborador, con un fin anteladamente definido, con un límite de tiempo determinado. Su vigencia y plazo dependerá de la conclusión de la obra”. También establece en su siguiente párrafo: “esta modalidad contractual puede renovarse sucesivamente en tanto fuere necesaria para la culminación la obra o servicio que motivaron el acuerdo”.

Las generalidades que aparecen en esta disposición podría conllevar a lecturas tendenciosas, expansivamente hablando, que bien pueden cuestionar el “principio de preferencias en las contrataciones a plazo indeterminado” en función de las labores ordinarias de la compañía. Podemos distinguir que el fuero operacional de la contrata por obra determinada y/o servicio específico, no tiene delimitación. Significa que

esas actividades podrían menesteres transitorios o por el contrario podrían ser operaciones de tipo ordinario. Consideramos, que, a la luz del primer supuesto, no cabría mayor cuestionamiento, considerando que las tareas temporales, son las áreas de acción de estos contratos. Sin embargo, para el segundo supuesto se presentarían algunos cuestionamientos, en cuanto podríamos interpretar que puede fragmentarse en “obras determinadas” las actividades comunes una compañía. La mera colocación de una columna, cada piso de un edificio, cada requerimiento, cada porción de trabajo realizado podría sentirse amenazado de ser asumido como “obras determinadas o servicios específicos”. Con lo que, implícitamente, cabría la posibilidad de extinguir - virtualmente - la contratación indefinida.

Otro de los aspectos que motivaría el riesgo de la desaparición de la contratación indefinida, es la inexistencia de una posición que establezca con exactitud la interpretación definitiva de “obra determinada o servicio específico”. En el art. 63 de la LPCL, solamente exige que el “objeto o finalidad se encuentre preestablecido en el contrato”; o sea, no hay determinación específica que la obra o el servicio están en la obligación de presentar sustento para suscribir un contrato así. En principio cualquier circunstancia se puede, asumir como objetivo de un contrato de obra. Inclusive, será suficiente con que dicho acuerdo describa etapas generales de la continuación con otra obra superior, para que un acuerdo sea renovado de manera sucesiva. Así pues, podemos deducir que los aspectos poco específicos de la norma en lo referente a las operaciones permanentes de las empresas, disminuyen el nivel de preferencia de la contratación indefinida.

Por momentos y en situaciones concretas pareciera que la dilucidación de la contratación de obra o servicios específicos dista del ordenamiento de nivel constitucional, al menos literalmente. Es por ello que, con el fin, de proteger el derecho de acceso laboral, los trabajos de investigación, la doctrina y la jurisprudencia irán definiendo con mayor exactitud las atribuciones y restricciones que debería contemplar esta forma de contratación de obra. Solamente restringiéndola a los menesteres transitorios y esporádicos de la empresa contratante, se podría dejar de incurrir en un evidente acto inconstitucional del art. 63 de la LPCL.

Esta deducción, además, nos permitiría desechar la posibilidad de contratar colaboradores a mediante acuerdo de obra determinada o servicio específico para los actos de subcontrata entre compañías. A modo de ejemplo podemos decir que; si es que la compañía “a”, que se dedica a la fumigación o a la prestación de servicios de movilidad, asume compromiso con compañía usuaria “b” para cumplir con labores específicas de desinfección y movilidad, no puede pactar según lo regulado en el art. 63 de la ley en desarrollo, para contratar a los empleados sobresalientes. En este caso no podríamos argumentar especificidad del servicio o labor a realizar, sino que, la limpieza y la vigilancia son actividades constantes de la empresa contratante. A favor de la empresa de servicios complementarios se podría argumentar que, vista la controversia desde su óptica, ésta asume el compromiso de brindar los servicios por los que fue contratado y por el tiempo establecido en dicho contrato.

A manera de aporte final, sobre el periodo de la vinculación materia de estudio, podemos afirmar que: Si bien es cierto, el art. 63 de la LPCL señala que, si bien el tiempo que tarda ejecutar una obra o servicio es indeterminado, el contrato suscrito

es lo contrario. Entonces podemos afirmar que la duración de la obra o servicio es incierta más no la terminación misma de la labor que origina el vínculo contractual. Motivo por el cual, el contrato de trabajo de obra fenecerá junto con la obra determinada o el servicio específico. Dicho de forma distinta, nos encontraríamos ante un “punto de resolución” y no ante una “condicionante resolutoria”. Doctrinariamente, el “término” significa la previsión de un límite en el tiempo concreto del acuerdo o también la determinación de fechas ciertas pero desconocidas de manera precisa; Por otro lado, la “condicionante” se encuentra sometida a tiempo incierto.

La posición propuesta guarda coherencia en tanto que el objetivo de la obra o servicio fueron definidos con anterioridad al inicio de las operaciones materia del contrato.

No obstante, ello no quiere decir que los firmantes acuerden una fecha resolutoria específica precisa, algo que podría cumplir un rol referencial sin duda, sin embargo, el plazo de cúlmino del contrato siempre será también la culminación de dicha obra o del servicio. Es por este motivo que la precisión de la obra o del servicio estipulado en el acuerdo, tiene que debe ser estricto y preciso.

### **1.3.3.2. El contrato por necesidades del mercado.**

Este tipo de contrato está previsto en el art. 58 de la LPCL y prescribe que “los contratos temporales por necesidades del mercado son celebrados entre compañía y un empleado, cuyo objetivo es responder o atender los incrementos acarreados por

elementos reales de coyuntura en la producción, originados al mismo tiempo, por el aumento significativo de la demanda a nivel del mercado, incluso tratándose de funciones comunes que sean parte de las operaciones normales del giro de la compañía pero que además no hayan podido ser cubiertas por parte de los trabajadores estables”.

Los contratos por necesidades del mercado son renovables de forma sucesiva por un período indefectible de cinco años de cinco (5) años. Igualmente, en este artículo, el ordenamiento establece un límite contractual con relación a la denominada contratación de temporada, estableciendo que “la causa objetiva (lo que motivó el contrato) debe estar debidamente fundamentada en una variación mercantil revestida de temporalidad e imprevisibilidad, con respecto al desenvolvimiento común de las operaciones productivas, excluyendo las variables suscitadas dentro de un periodo de tiempo, las mismas que se manifiestan en empresas cuyas operaciones de su producción siempre realizan, con mayor relevancia en determinadas estaciones.

Por principio, éste tipo de contrato es otro de los contratos que vienen siendo muy utilizado en menesteres de carácter transitorio en las compañías. Lo mismo que sucede con la definición acostumbrada de los contratos de obras o servicios. Esta figura contractual versa solamente en operaciones no recurrentes dentro de una compañía. La certeza que propone el artículo 58 de la ley materia de estudio, sostiene que este tipo de contratación puede aplicarse para los casos de labores “comunes ordinarias que son parte del desenvolvimiento acostumbrado del negocio”, no obstante, el aspecto excepcional versa sobre la transitoriedad de la exigencia del aumento de la producción. Cabe resaltar que se exige el cumplimiento de uno de los

supuestos principales para la viabilidad de las contrataciones; es decir, que el aumento de la exigencia mercantil se encuentre en la imposibilidad de ser atendida satisfactoriamente por el personal que tiene vinculación indefinida.

Consecuentemente podemos afirmar que la aplicación de este tipo de contrato procede para operaciones de carácter extraordinario, transitorio o eventual de las empresas, aunque dichas operaciones se encuentren estrechamente relacionadas al giro común empresarial de la entidad. Por ejemplo, una compañía cuyo giro radicaba en la colocación y venta de materiales de construcción a determinadas ferreterías, de pronto empieza a notar que la demanda de estos materiales empieza a incrementarse, por lo que se encontraría posibilitada para recurrir a este modo de contratación (por necesidad del mercado) con la finalidad de fortalecer de manera temporal su planilla.

Viendo desde esta óptica, la finalidad del contrato temporal por necesidades del mercado versa en torno a una coyuntura y transición. No obstante, no podemos dejar de hacer hincapié que su delimitación es muy poco específica, por lo que realizar una interpretación prolija podría significar la motivación para su aplicación en actividades de carácter permanente de las empresas y consecuentemente, suponer nuevamente un escenario contraproducente para la contratación indefinida. A continuación, presentamos algunas preguntas que nos permiten apuntar mejor las complicaciones que genera la falta de especificidad por parte de la norma respecto de la contratación por necesidad del mercado ¿Alguien se encarga de determinar la existencia de carácter coyuntural del mercado?, ¿Alguien que verifique la transitoriedad?, ¿Sería aplicable este tipo de contrato si es que la empresa no se satisface con su planilla por desaciertos administrativos atribuibles a ella misma?

¿Sería fácil determinar ello?, ¿Cómo determinar que un incremento transitorio de la producción impacta en una empresa o en un área de la misma o simplemente en uno de los puestos de algún empleado?, Tal y como podemos ver, resulta un tanto difícil determinar la figura del artículo 58.

Sin embargo, nuestra legislación ha realizados algunos intentos esfuerzos de delimitación los cuales es importante revisar. Primero, en la norma se prevé que los aumentos o variaciones de la producción deben ser coyunturales. A nuestro modesto entender, en lugar de referirse a aumento de la productividad hay que referirse a “aumento del dinamismo comercial”, esto con la finalidad de no ser excluyentes con las empresas del rubro de servicios. Empero, el aspecto más significativo, es que dicho incremento debe ser, extraordinario o anormal. Así pues, excluiríamos las variables de aumento de actividad que hacen eco a menesteres que son propias de algunas deficiencias de las empresas, en cuanto a estructura se refiere. Adicionalmente, quedaría prohibida la aplicación de esta modalidad de contrato por para aquellos negocios que apenas empiezan a tener rodaje comercial, pues, como es obvio, no podrían sustentar o comparar, distintas coyunturas, ya que no cuentan con un precedente propio.

En segundo lugar, las variaciones y aumentos de la actividad empresarial deben ser - obligatoriamente – imprevisible; Tal y como lo establece el artículo 58 último párrafo. Si es que los incrementos fueren previsibles, significaría que estos incrementos tienen carácter cíclico o estacional o, que son reiterados de acuerdo de la temporada; algo cuestionable ya que, de suceder, estaríamos estimulando la posibilidad de reorientar hacia el camino de las necesidades del mercado, a tareas

estables, pero con discontinuidad en el tiempo. Esta última posición, a diferencia de la primera, consisten en que son actividades estables o permanentes solamente que su ejecución no puede darse de modo continuo. Para estos supuestos, será ejecutable la normativa del contrato de temporada (art. 67 y ulteriores) ya que su giro impide que se puedan desarrollar durante todo el año. A manera de ejemplo podríamos citar el siguiente: Una empresa que realiza sus operaciones en el rubro de la gastronomía en playas. Evidente que la asistencia masiva de este sector de comensales, se produce durante la temporada donde los meses son más calurosos, llámese, diciembre, enero, febrero y marzo, (y en mucho menor incidencia en el inicio primaveral), con lo que un restaurant ubicado a orillas del mar o en los balnearios; podría brindar sus servicios durante seis meses y luego parar por seis meses más. En estos casos, el giro y ubicación de la empresa permite que las actividades sean previsiblemente fijas en determinados meses, aunque posteriormente le vendrán otros de paralización.

Básicamente podríamos diferenciar entre la contratación por necesidad del mercado y el de temporada y es que el primero tiene como supuesto principal la “imprevisibilidad” mientras que en el segundo hablaríamos de “operaciones fijas pero interrumpidas, con posterior reinicio de actividades”

Bajo estos supuestos, el concepto de “imprevisibilidad” expresado en el artículo 71 del DL N° 728, inserta, en la contrata de temporada, el aumento de actividad que son de carácter periódico y regular o mejor dicho previsible, los mismos que han sido producidos por significativas variaciones de la demanda durante determinados meses de cada año. En los casos de las empresas cuyas operaciones son ininterrumpidas, sus circunstancias son reguladas acertadamente por la autoridad, dado que su

situación especial estaría fuera del ámbito contractual por necesidad del mercado (art. 58 LPCL) y del contrato de temporada (art.67). De esta manera, el incremento en el consumo de productos fríos entre ellos lo famosos helados durante los meses de calor podría motivar la necesidad pasajera de contratar más personal, sin embargo, en este caso no será viable hacerlo bajo esta modalidad dado que incumpliría el supuesto de “imprevisibilidad”. Así pues, la norma, a pesar de no estar ante tareas entrecortadas, se tendrá que establecer que deberá aplicarse el modo de “contrato de temporada”, que, además, revestirá de protección en lo que se refiere al privilegio preferencial en la contratación, para períodos subsiguientes (art. 69 LPCL).

Por otro lado, Las “variaciones significativas de la demanda en el mercado” a las que hace referencia el artículo 58 LPCL, obliga a que estas no sean de cualquier intensidad, sino algo bastante considerante. Aunque, en esencia se pueda albergar posible ambigüedad, cabe reconocer que además se podría coadyuvar a orientar a la norma hacia variantes de una entidad más voluminosa. Lo mencionado, obligaría al magistrado a calificar casos de manera individual y con un ánimo exhaustivo. Naturalmente, las variaciones sustanciales de la demanda tendrían que ser medidas de acuerdo al tamaño real de la empresa, considerando el impacto que tendría una empresa con 100 y una con 1000 colaboradores.

Por otro lado, se debe analizar el impacto de las exigencias excepcionales de las actividades de los negocios, a raíz de lo ocurrido en el desarrollo comercial y no por motivaciones de orden interno imputables a su organización o estructura como por ejemplo, desorganización, planeamiento deficiente o por mala aplicación de un plan estratégico; ya que la ausencia de este supuesto excluiría, a la urgencia de

acrecentar el candado de colaboradores cuya ausencia proviene de vacaciones o jubilación. Para dicho déficit deberá contratar a personal por tiempo indeterminado.

Al margen de todos los reparos normativos, lo real es que la subjetividad empresarial, en la evaluación del trabajo realizable por sus trabajadores existentes y a partir de qué punto estaríamos hablando de labores que ya no pueden ser atendidas con satisfacción por ellos, sigue siendo decisiva. Con la salvedad de casos fraudulentos donde la contratación por necesidad del mercantil podría incursionar significativamente en las tareas acostumbradas de las compañías, poniendo nuevamente la figura preferencial de la contratación indefinida, dentro de un escenario muy desfavorable; sobre si es que se trata de contratar para realizar operaciones o labores estables. Motivos por los cuales el artículo 58 de LPCL, establece que el vínculo contractual por necesidad del mercado tiene que definir específicamente la causalidad objetiva que avale dicha vinculación. De esto último debe entenderse que no será suficiente aludir a la definición de este supuesto, sino que, además, habrá que sustentar documentalmente, los factores materiales que demuestran que la demanda en el mercado ha variado y su impacto concreto en el negocio, por los cuales contrata personal. Dicha causal debe ser cierta y actual, mas no lo contrario.

Finalmente, como comentario respecto al plazo prorrogable que permite la norma es de 5 años. Consideramos que es excesivo y paradójico pues es muy poco probable que se presente una coyuntura extraordinaria que se prolongue por tal cantidad de años. Surgiendo acá la necesidad de especificar el lapso de tiempo que se puede considerar como coyuntura transitoria extraordinaria. Para nosotros este

término es una evidente y errada muestra de estimulación de orientar la contratación hacia lo temporal, por sobre la vinculación de índole indefinido.

Distintamente del contrato de obra, lo fundamental es que se respete la fecha de resolución del contrato que viene incorporado en el mismo. La culminación antes del plazo pactado (resolución *ante tempus*) basada en factores no previstos expresamente, simplemente son decisiones arbitrarias. En conclusión, la contratación modal en su variedad de necesidad del mercado está sometido a fecha concreta para su culminación y no a una condición de resolución de vínculo contractual.

#### **1.3.3.3. Contrato Ocasional.**

El contrato accidental u ocasional “es el que celebran empleado y empleador con la finalidad de responder transitoriamente a exigencias diferentes las operaciones ordinarias de una empresa. Su plazo máximo duración es de seis (6) dentro de un periodo anual”.

Distintamente de los contratos por necesidad del mercado, este último se posesionaba en la actividad ordinaria de la empresa, el contrato ocasional versa en ángulo totalmente contrario; es decir, en las actividades extraordinarias y fuera de lo habitual. Por otro lado, si en el caso de la contrata por necesidad del mercado consideramos que se utiliza la mano de obra temporal o transitoria porque los empleados estables ya no responden satisfactoriamente al incremento transitorio del mercado; en el contrato ocasión, no se especifica si es que el nuevo trabajador ingresará para sumar fuerza o simplemente se le considera un único incorporado.

A nuestro modesto entender, el artículo 60 solamente contempla el segundo supuesto, dado que resulta ilógico sostener que existan actividades transitorias con personal contratado con anticipo, ya que la condición de un menester extraordinario, no permite alegar que ya haya personal que desarrolle esas actividades dentro de la empresa

Es importante señalar que el contrato ocasional debe ser consignado como un modo de contratación estrictamente temporal dado que su ámbito de desenvolvimiento versa sobre necesidades transitorias. Además, debemos considerar que en este modo de contrato el supuesto de “imprevisibilidad” podría mantenerse al margen o bien puede cumplir un rol alternativo, ya que la necesidad temporal de contratar podría devenir de hechos imprevisibles o también de repetitivos y periódicos.

Teniendo en cuenta esta estructura, podríamos cuestionarnos algunos aspectos como, por ejemplo: El hecho de que en los contratos ocasionales no se encuentran definidos los motivos objetivos que han generado la necesidad de tipo transitorio. A diferencia de la contratación por necesidad del mercado hay una exigencia en el sentido de que la urgencia temporal, tiene verse motivada “por cambios significativos dentro de la demanda comercial”; para el caso del contrato ocasional hay ausencia total de alguna exigencia al respecto.

Resulta contradictorio que nuestra legislación le otorgue prolijidad a un contrato que de por sí ya se encuentra implícitamente restringido por su temporalidad.

Es importante resaltar que la actuación del contrato ocasional, resulta menos lesivo con relación a la contratación indefinida, esto, por su restringida naturaleza temporal.

Hay quienes sostienen que para este tipo de coyuntura también debería aplicarse la contratación por obra o servicio específico, por el hecho de compartir supuestos como la necesidad transitoria y el elemento extraordinario; sin embargo, nosotros consideramos que éste último está dirigido a atender labores de mayor envergadura, es por ello que resultaba llamativo que, al contrato bajo estudio, no se le haya impuesto una restricción de tiempo. Por el contrario, el contrato ocasional, evidentemente, está dirigido para aplicarse en labores intermitentes o de menor relevancia material; en tal razón, se le prevé un plazo de vigencia de seis meses por año. A manera de ejemplo podríamos figurar que una cadena de imprentas tiene por regla dar mantenimiento a todas sus impresoras cada tres meses, en este sentido sería más beneficioso para la empresa aplicar un contrato ocasional, en lugar de contratos de obra o servicio determinados por cuadruplicado (es decir 4 veces el mismo contrato). Omitiendo la misma cantidad de veces los trámites formales obligatorios y realizando un solo trámite.

Para finalizar, en lo relativo al plazo del contrato, la norma ha previsto un límite resolutorio de un semestre, teniendo como referencia el periodo de un año. También concluiremos que la fecha de resolución para estos contratos tiene carácter imperativo como todos y que obligación de ambas partes respetar los términos pactados en el mismo. Para concluir, podemos afirmar que en el contrato ocasional nos encontramos ante una fecha que genera resolución y no ante una condición que genere dicho efecto.

#### **1.3.3.4. Contrato de Suplencia**

Este vínculo de naturaleza accidental es el celebrado por contratante y colaborador con el objetivo de que este último ocupe el lugar desocupado por un trabajador estable; el supuesto es que el vínculo laboral, de este último, se halle en suspensión por motivo justo alguno debidamente sustentado y enmarcada en normatividad de la materia o por efecto de disposiciones internas que rigen para la empresa. El plazo de duración aplicable para este contrato, es el que se necesite mientras dure la ausencia del empleado estable.

Queda claro que, para tales circunstancias, el empleador se encuentra en la obligación de mantener reservado el puesto al titular, el mismo que se encuentra facultado para reingresar para retomar su puesto de empleo dentro de la entidad, originando con ello el fin del vínculo de suplencia.

Es necesario recalcar que este contrato está destinado a cubrir puestos de empleados estables, cuyos titulares han sido promovidos o removidos por disposiciones administrativas internas y de manera temporal, cuyo retorno generará la extinción del contrato de suplencia.

Haciendo un análisis más profundo podemos inferir que; Un contrato de suplencia es estrictamente temporal, empero dicho elemento, deviene de una situación no definitiva, añadiendo con ello el factor de transitoriedad en la realización de labores ordinarias. El titular es revestido de un derecho de reincorporación y a su

vez de reserva de su lugar de trabajo mientras dure su ausencia en su puesto primigenio. De lo dicho deriva el plazo que se dispone, es decir plazo determinado.

De este contrato podemos proponer 2 acepciones: 1- El carácter subjetivo de la norma en cuanto se alude a la “estabilidad” del sujeto (trabajador). Hay que considerar que no se refiere a las actividades “estables” u ordinarias de la empresa, en cuyo caso, haciendo equivalencia podríamos mencionar a los empleados con contratos temporales, pero realizando trabajo estable, sin embargo, solo se alude a los empleados estables. Ello nos permite deducir que el empleador solo puede aplicar contrato de suplencia en reemplazo de empleados con contrato indefinido. Contrario sensu; si es que la empresa decide implementar la contratación de suplencia para sustitución de un colaborador con contrato temporal, corresponderá aplicar contrato indefinido para el nuevo incorporado. La claridad de la ley en este sentido y no admite distinto parecer.

Paradójicamente, el tercer párrafo del artículo 61. Deja abierta la posibilidad proponer supuestos que atentan contra la naturaleza del contrato en mención e incluso contra el derecho al trabajo en sí mismo; ya que allí ya no se alude a la condición del colaborador, que se supone estable, sino del “puesto mismo de trabajo”. Significaría que según este supuesto la empresa estaría facultada para contratar a un trabajador suplente para suplir a un empleado cuya relación contractual es a tiempo indefinido y también a colaboradores que cuentan con contratación temporal que realizan actividades ordinarias o comunes.

Pero la cuestión va más allá. Por lo establecido en este último párrafo, será suficiente la “motivación de índole administrativa” que obliguen al colaborador a desenvolverse, de manera temporal, a desarrollar actividades distintas en la misma empresa. Dicho de otra forma, la norma ya no exige que haya un contrato suspendido para invocar una contrata en la modalidad de suplencia, sino que bastaría con remover de sus tareas a un empleado permanente de la empresa, sin importar el tipo de contrato con el que cuenta. Es más, ni siquiera se especifica qué tareas se pueden desarrollar o la duración de éstas, demostrándose acá, una colisión no solamente hacia la esencia contractual de suplencia; además, con la institución laboral visto desde el nivel constitucional, el mismo que proscribe contratación temporal sin motivación razonable y probable.

A nuestro modesto entender, la interpretación de orden constitucional aplicable al párrafo tercero del art. 61 de la LPCL es la del supuesto de “eslabones de suplencia”; es decir, en el caso de que un colaborador se encuentra con vínculo contractual diferido y su empleador toma la decisión de que el suplente será otro empleado de la misma empresa; en todo caso, la nueva incorporación firmará contrato de suplencia y cubriría el puesto dejado por el segundo trabajador. Obviamente el empleador realizará una ponderación y ubicará los puestos relevantes de acuerdo a su sentido de confianza.

El inicio del art. 61, actúa también sobre un contexto material de eficacia en cuanto es obligatorio suplir a un empleado cuyo vínculo esté en suspenso, empero sería suficiente ponderar con el artículo 11 para deducir que, lo que se encuentra diferido son las contribuciones de mano de obra y más no el contrato en sí.

En dicho artículo se omite mencionar a si es que se refiere a la suspensión perfecta o imperfecta de labores como ocurre en los casos en que el empleado deja de trabajar, pero sigue percibiendo remuneración (suspensión imperfecta o en el caso en que el empleado ha dejado de trabajar y sin percibir remuneración alguna (suspensión perfecta de labores). Consideramos necesario que se hubiese especificado el tipo de suspensión.

También cabe acotar que a los móviles que provocan que un contrato se encuentre en suspenso, previstas en el art. 12, se les debería añadir las que derivan de los pactos colectivos y de los convenios laborales o los ya establecidos y previstos con anticipación en el contrato de trabajo propiamente.

Para finalizar, abordaremos lo concerniente a la duración del contrato de suplencia. Este punto propone dos posibilidades que son las siguientes: 1- El contrato de suplencia acaba con la resolución del contrato en la fecha prevista en el contrato mismo y de manera automática y,

2- El contrato de suplencia finiquita con la reinserción del colaborador estable el cual se encontraba con contrato diferido, hecho que a su vez implicaría que, si es que el trabajador suspendido no se reincorpora, el contrato se mantiene vigente hasta que ello suceda.

#### **1.3.3.5. Contrato de Emergencia**

La contratación temporal de en la modalidad de emergencia se encuentra previsto en el artículo 62 LPCL. Es el celebrado en empleado y empresa contratante

con el fin de responder a los requerimientos emergentes de un caso fortuito o fuerza mayor, su vigencia será la misma que la de la emergencia que la ocasionó.

Los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor son los factores que dan origen a este contrato cuya naturaleza es estrictamente temporal. Resulta por demás llamativo que el DL 728, promueva este tipo de contrato, dado que los factores de creación de este contrato, son las causales que extinguen o suspenden vínculos laborales artículos (12 y 46 LPCL. Podríamos inferir que lo que pretende la legislación, es proveer de mano de obra transitoria que permita atenuar los daños derivados de hechos ajenos a las actividades ordinarias de la empresa.

Los hechos extraños a la volición de los firmantes de la relación laboral, podrían devenir de sucesos ligados la naturaleza o emergencia social, como la actual pandemia del COVID-19. Tradicionalmente ejemplificamos con, guerra, inundaciones, terremotos, incendios, atentados. Ejemplificando podríamos suponer que, ante una emergencia de salud pública en un distrito cuyos agentes se han visto mermados por una enfermedad proliferante. Se podría compensar con efectivos contratados por emergencia y así podríamos contener la vigilancia en el distrito.

Es obvio que la contratación de emergencia debe estar motivada por hechos que ocasionan una necesidad excepcional de contratar bajo ese concepto. A manera de ejemplo, no se permitiría contratos de emergencia para las empresas que venden calaminas que aumenta su demanda luego de una inundación. No se concibe porque no hay una afectación directa por parte de estos sucesos, para con la empresa. Según el ejemplo, los daños tienen efectos sobre el incremento de demanda en el

mercado mientras que solamente hay efecto indirecto sobre la productividad empresarial.

Cabe considerar que tanto, los hechos generados de manera natural como los generados con intervención del hombre, ya sea de manera individual o en colectivo, deben presentarse de modo violento y repentino., Lo inevitable e irresistible, imprevisible de un suceso extraordinario, son requisitos para dar aplicación a este contrato bajo estas causas (art. 78 del reglamento LPCL)

En otro sentido, se acostumbra adherir en el marco de lo fortuito o fuerza mayor, las decisiones políticas gubernamentales que tienen una incidencia directa sobre las empresas de manera inevitable e imprevisible.

Sin embargo, idear escenarios en los que decisiones de gobierno versen en normas imperativas antidemocráticas. Por ejemplo, si se prohíbe una actividad empresarial por haberla considerada ilegal, no tendría sentido que una empresa necesite mano de obra para seguir dando viabilidad a una actividad que le está prohibida por ley, ya sea transitoria o definitivamente. Así también resulta poco razonable que se ofrezcan instrumentos legales de carácter excepcional para que la empresa revierta posibles perjuicios.

Pareciera que mientras vamos ahondando en el análisis de contratación ocasionada por una emergencia, resulta demasiado, además el hecho de carecer de fiscalización, la cual constituye un riesgo más a la esencia de contratar indefinidamente; tampoco se especifica cuáles son los rubros comerciales que se encuentran inmersos en el ámbito de una circunstancia emergente. Tampoco se

define si la emergencia debe tener cierta relevancia, tampoco se establece verificación o control alguno. Todo queda sujeto al criterio del empresario que decide la procedencia, cumpliendo solamente con hacerle de conocimiento a la autoridad administrativa de trabajo (MINTRA).

A modo de opinión consideramos que el contrato de emergencia debería ser aplicado en sector público, con el objeto de hacerle frente a acontecimientos de carácter imprevisible, inevitable e irresistible, para los casos en que el gobierno declarase la situación de emergencia y así poder contratar empleados temporales. Un ejemplo real es el de las obras realizadas en las instituciones públicas dentro del marco de la llamada “reconstrucción del sur” donde se produjo donde se produjo un terremoto allá por el año 2007. En aquella época el gobierno de turno promulgó varios decretos de urgencia con la intención se contrate personal temporal mientras dure duren las obras de reconstrucción.

Finalmente, en lo concerniente al plazo de duración al parecer presentaría algunos inconvenientes; ya que el contrato de emergencia debe fijar un hito de inicio y fin. El problema se generaría porque la prioridad del contrato es la emergencia dejando en segundo plano el plazo de extinción. No cabe que habría claras inclinaciones para aplicar el mismo razonamiento que para la contratación de obra determinada; no obstante, hay que considerar que la obra determinada no acepta criterio subjetivo; significa que el contrato define, los términos que especifican la obra motivo del vínculo.

Por el contrario, las circunstancias de emergencia podrían dar lugar a análisis orientados hacia lo arbitrario, lo que generaría aún más atentados contra la facultad constitucional de promover e incentivar la aplicación de contratos a tiempo indefinido y con mucha mayor razón si es que la contratación en razón de una emergencia, extiende su aplicación en operaciones acostumbradas o comunes propias del negocio; algo difícil de suceder con los contratos modales de obra determinada o servicio específico por ejemplo.

Concordando con este criterio, en el contrato de emergencia se debe definir el término resolutivo contractual. Las circunstancias de emergencia deben ceder siempre a la fecha límite del contrato y renovarse por el mismo término, mientras dure la emergencia. Posición que se sustenta en el art. 77 LPCL que dispone que son dos los contratos modales no aptos para convertirse en contratos de terminación indefinida al término de su vigencia establecida: el pacto de suplencia y por otro lado, el pacto de obra determinada o servicio específico. Tal y como ha quedado establecido solamente esos dos tipos de vínculos están completamente proscritos por la ley para convertirse en contratos con fecha de cese incierta.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018?

#### **1.5. Justificación e Importancia del Estudio.**

Si tomamos en cuenta que la carencia de motivaciones adecuadas en los trabajadores, constituye un factor decisivo en los índices de producción y consecuentemente, de progreso de la empresa u organización y, siendo que la percepción de inestabilidad laboral y del recorte sistemático y arbitrario de sus derechos por parte de los empleadores, genera ese clima inadecuado para el desarrollo de su labor y le resta motivación a la misma; podremos concluir que el presente tema de investigación aborda un aspecto fundamental y conveniente para el desarrollo de la provincia, región y el país, ya que el progreso de las empresas redundará de manera decisiva.

Desde la perspectiva legal, es nuestro deber moral y académico, mostrar interés y constante preocupación por la protección de las atribuciones de la clase trabajadora, más aún cuando éstos vienen siendo conculcados al amparo de normas, intencionalmente desnaturalizadas, con el claro objeto de salvaguardar los réditos económico-financieros de las empresas, en desmedro de los derechos laborales.

Consideramos también que, en la medida en que el presente estudio contribuya al surgimiento de propuestas integrales que fomente la inversión, el trabajo productivo y vele por un trato equitativo a la masa laboral, halla en este aspecto una razón adicional para justificar su realización.

Por ende, se acota que, abocarnos al estudio de la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018, se encuentra plenamente justificado desde la perspectiva económica, empresarial y sobre todo legal, pues evidentemente estamos ante un

atropello que se comete, bajo el supuesto amparo de normatividad laboral vigente, la misma que, presumimos, se está desnaturalizando respecto del propósito con el cual fueron creadas.

## **1.6. Hipótesis.**

Según la metodología utilizada, se podría comprobar que existe un gran número de irregularidades y actos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo General.**

Someter a análisis la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos.**

- Identificar los factores de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018.
- Explicar los fundamentos teóricos de la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018.

- Plantear una propuesta legal que ayude a disminuir los procesos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo.

## **II. MATERIAL Y METODO.**

### **2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.**

#### **2.1.1. Tipo de Investigación.**

Este trabajo académico es de tipo **cuantitativa no experimental**, dado que cuenta con “estudios, y procesos de investigación académica y de campo los cuales no han manipulado deliberadamente las variables cuyos fenómenos serán analizados previa observación en su ambiente natural” Hernández, Fernández y Baptista “Metodología de la Investigación” Editorial Mc Graw Hill, Mexico.2007.

#### **2.1.2. Diseño de la Investigación.**

La investigación se encuentra contextualizada desde el diseño metodológico descriptivo bajo una orientación cuantitativa. Con respecto a este tipo de investigaciones, Hernández (2010) afirma que el objeto es “Especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que pueda someterse a análisis” (p. 85)

Así mismo, este diseño de investigativo permite reflejar el procedimiento mediante el cual se ha conseguido llegar a lo más álgido de esta investigación que es el análisis de la desnaturalización de los contratos laborales:

### **2.2. Población y Muestra.**

#### **2.2.1. Población.**

Según Hernández (2014), citando a Lepkowski (2008 b), afirma lo siguiente sobre una población: Es el conglomerado de casos reales que guardan concordancia en una serie de determinaciones. Es decir, sometemos a un estudio consecuente y coherente a todas las características coincidentes de aquellas realidades que han sido agrupadas y compuestas en el presente trabajo.

De tal forma, las empresas MYPE del sector comercio de la provincia de Chiclayo, con todos sus jefes o gerentes y sus trabajadores, conformarán la población la población directa

Según el INEI, en los últimos estudios del 2018 – 2019, se estimó que en la Región Lambayeque existen cerca de 10,000 MYPES del sector comercio, y que en Chiclayo se encuentra el 80% de las mismas. Resultando que la muestra poblacional del presente estudio será un total de 8,000 MYPES.

### **2.2.2. Muestra.**

Teniendo en cuenta la gran cantidad de MYPES existentes, se ejecutará un sondeo no probabilístico, considerando que, en razón de utilidad, según Monje (2011), se tendrán en cuenta 200 trabajadores entre personal y jefes de las MYPES.

### **2.3. Variables, Operacionalización.**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, de la provincia de Chiclayo periodo 2018.</b>	Sustento teórico referente a la contratación por necesidad del mercado.	Contenido de los contratos laborales.	Escala Likert:  5: Siempre. 4: Casi siempre. 3: A veces. 2: Casi nunca. 1: Nunca.
		Naturaleza de las MYPES del sector comercio.	
		Primacía legal en cuanto al derecho laboral.	
	Normatividad de la contratación en el las MYPES del sector comercio.	Naturaleza del contrato laboral por necesidad del mercado.	
		Ley de la productividad y competitividad laboral.	
		Ley 29981 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).	
	Derechos laborales en torno a las MYPES del sector comercio.	Tiempo de jornada laboral.	
		Beneficios sociales en orden a la Ley.	
		Tiempo de contratación laboral.	

Fuente: Elaboración propia.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Considerando los objetivos, tanto generales como específicos y además valorando el diseño de esta investigación, hemos tenido a bien ejecutar la recolección de datos mediante las siguientes técnicas:

### 2.4.1. Técnica de Gabinete.

Este método nos ha permitido estructurar el argumento teórico de la presente investigación para ello nos hemos valido de las siguientes herramientas académicas:

**a) Fichas Bibliográficas.**

Estos instrumentos académicos han sido utilizados para referirnos a la bibliografía consultada, tal y como señala Carrillo. (1998). Ello mediante el recojo y registro de todas las fuentes informativas de las cuales nos hemos servido para desarrollar todas las etapas del proceso de investigación para finalmente conformar bibliografía.

**b) Fichas de Resumen.**

Sierra, R. (1996) asevera en las fichas de resumen están consignados textos de estudio presentados en pequeñas síntesis con ideas concretas e información relevante a emplearse en la redacción de la investigación.

Este medio fue asentido para estructurar las teorías relacionadas al tema además de ensayar apreciaciones desde el punto de vista crítico a los precedentes académicos que hayan sido consultadas en el presente trabajo.

**2.4.2. Técnica de campo.**

**a) Encuesta.**

Según Buendía et al. (2001) citado por Bernal (2010):

“La encuesta es un método que se basa en obtener información a través de la comunicación directa por entre encuestador y encuestado, en cual este último da

respuesta a cuestionamientos diseñados y elaborados con antelación, respecto de los factores que son materia de estudio.

Se someterá a encuesta a empleados, jefes de las empresas y, de acuerdo a la utilidad, también a una porción de población.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos.**

El procedimiento para poder aplicar este instrumento para la investigación, que es la encuesta, es a través de la metodología estratificada y de la triangulación, a través de la cual se aplicarán a 200 trabajadores, entre ellos, los jefes de las MYPES del sector comercio de la provincia de Chiclayo.

La información obtenida será procesada a través de Microsoft Excel y SPSS, utilizando, además, la distribución de estadísticas, la de frecuencias y representaciones gráficas.

La estructuración de la información obtenida se llevará a cabo vaciando los resultados obtenidos en las entrevistas en una tabla y así poder determinar la cantidad de respuestas respecto de cada apartado.

Para luego y por último explicar los resultados obtenidos, por intermedio de gráficos estadísticos.

## **2.6. Aspectos Éticos.**

Esta parte del trabajo es considerada muy delicada por las implicancias que puede generar. Por ello esta investigación se encarga de tomar las medidas de precaución,

ofreciendo todas las garantías necesarias para proteger y respetar a los entrevistados que decidieron aportar su testimonio voluntariamente, de forma gratuita y sin presiones al instrumento aplicado.

Toda la data obtenida ha sido mantenida en estricta confidencialidad. Tampoco se utilizará con un fin distinto a los parámetros propuestos por la investigación.

Esta investigación no representará amenaza alguna que vulnere la tranquilidad y estabilidad de los trabajadores de las MYPES en sus respectivos centros de trabajo.

## **2.7. Criterios de Rigor científico.**

Estos criterios son los determinados por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) seguidamente detallamos: Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad: Nos han conducido a obtener resultados de acuerdo a la variable propuesta y con reconocimiento de veracidad por parte de los encuestados. Constantemente se observó la variable en su escenario natural, además, se procedió a detallar la discusión mediante el procedimiento de triangulación y su respectiva discusión.

**Transferibilidad y Aplicabilidad:** La consecución del tanteo ha generado información relevante para la obtención de la tranquilidad de los trabajadores mediante la transferibilidad. Se ha detallado todo el proceso de elaboración; desde el entorno ejecución de la investigación incluso, quienes participaron de la investigación. En relación al recojo de datos, éste se definió mediante un tanteo teórico, ya que se sometió a codificación y análisis inmediato, a toda la información brindada. Finalmente, hemos procedido a la recolección minuciosa de información a través de la

acumulación de basta información con carácter relevante e idónea proveniente de la encuesta y la observación.

**Consistencia para la Replicabilidad:** Se han obtenido los resultados partiendo de una investigación cuantitativa. Se aplicó la triangulación de la información con la finalidad de demostrar una investigación consistente considerando para ello a:

1) Datos, 2) investigadores y 3) teorías. De esta forma se ha logrado fortalecer la discusión; adicionalmente, la encuesta aplicada para la obtención de la información, ha sido certificada y evaluada por los entes externos para autenticar la idoneidad e importancia estudio dado que se trata de datos obtenidos de fuentes primarias.

Finalmente se detalló la congruencia de la etapa de obtención de la data, así como su análisis correspondiente e interpretación de los mismos, por intermedio de la utilización de los enfoques de la ciencia (empírico, crítico y vivencial).

**Confirmabilidad y neutralidad:** Las resultantes que se concluyan de la investigación Los resultados que se determinen de la investigación tendrán carácter veraz la descripción. Esta veracidad consiste en que los resultados deberán ser sujetos de contraste con la literatura existente; trabajos académicos que analizan los entornos internacionales, nacionales y regionales cuyas coincidencias de variables no sobrepasen los cinco años.

### III. RESULTADOS.

#### 3.1. Tablas y Figuras.

Este acápite trata de analizar los resultados conseguidos de la ejecución del instrumento de investigación (encuesta – Anexo 1) a los 200 trabajadores de la muestra de estudio, tal y como se proyectó en el capítulo III con la parte metodológica.

Los 200 trabajadores, entre colaboradores y gerentes o jefes de las MYPES del sector comercio de la provincia de Chiclayo, presentan características semejantes, entre la más resaltante, es que el 95% de las personas encuestadas, presentan una modalidad de contratación de naturaleza transitoria; en la variedad de contrato por necesidades del mercado.

En tal sentido, las respuestas estarán orientadas a identificar en qué medida se evidencia una desnaturalización de dichos vínculos laborales según el tipo por necesidad del mercado, y a su vez cómo influye el desarrollo laboral de los colaboradores y los gerentes.

La metodología que se ha utilizado, está centrada en hacer uso de tablas, frecuencias y figuras basadas en datos estadísticos que permitirán analizar cuantitativamente los datos obtenidos.

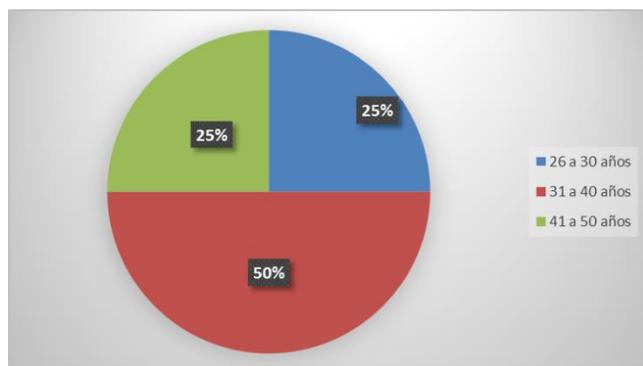
**Tabla 1**

**Edad de los trabajadores**

Edad	Frecuencia	%
26 a 30 años	50	25%
31 a 40 años	100	50%
41 a 50 años	50	25%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 1**



*Figura 1:* Edad de los trabajadores. Elaboración propia.

Tal y como se aprecia en la tabla y figura, mayoritariamente los trabajadores tienen de 31 a 40 años. Los rangos de 26 a 30 y de 41 a 50 tienen el mismo porcentaje. Esto da a entender que las MYPES del sector comercio de la provincia de Chiclayo, prefieren contratar a personas con más experiencia, que les permita cumplir mejor sus metas. Recordar que este tipo de contrato surge por la necesidad del mercado, respondiendo a la demanda con una oferta considerable y que a su vez permita satisfacer las necesidades de sus clientes.

**Tabla 2**

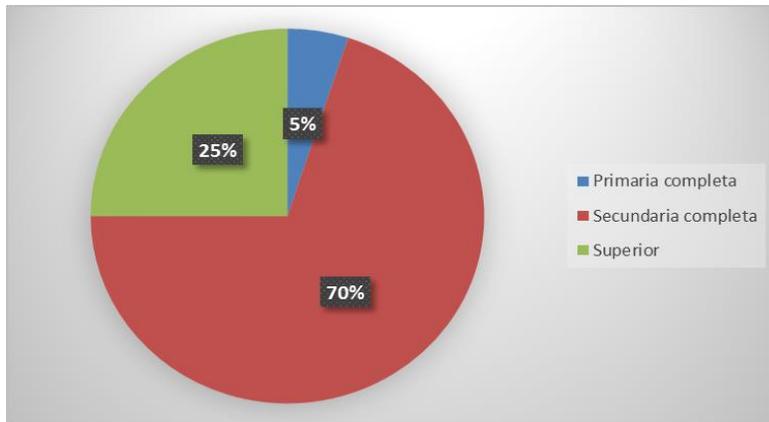
**¿Cuál es tu nivel de estudios?**

Nivel de estudios	Frecuencia	%
Primaria completa	10	5%
Secundaria completa	140	70%
Superior	50	25%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 2**

**¿Cuál es su nivel de estudios?**



*Figura 2: Nivel de estudios de los trabajadores. Elaboración propia.*

Según la tabla y figura, la mayoría de los trabajadores, un 70% de los mismos, tienen solo secundaria completa, solo el 5% sólo primaria y el 25% -una cantidad considerable- tiene educación superior, los que han podido llevar una carrera.

Esto significa que existe no sólo en nuestro distrito una necesidad laboral, sino que además en este sector de nivel ocupacional y empresarial, encontramos aún la necesidad académica de sólo haber acabado la primaria y, y más aún una gran necesidad académica de sólo haber acabado la secundaria, ya sea por bajos recursos y por existir la oportunidad.

**Tabla 3**

**¿De encontrarse estudiando, podría mencionarnos qué estudia?**

Estudios	Frecuencia	%
Ingenierías	10	5%
Humanidades	1	1%
Ciencias empresariales	30	15%
Ninguno	159	80%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

### Figura 3

¿De encontrarse estudiando, podría mencionarnos qué estudia?

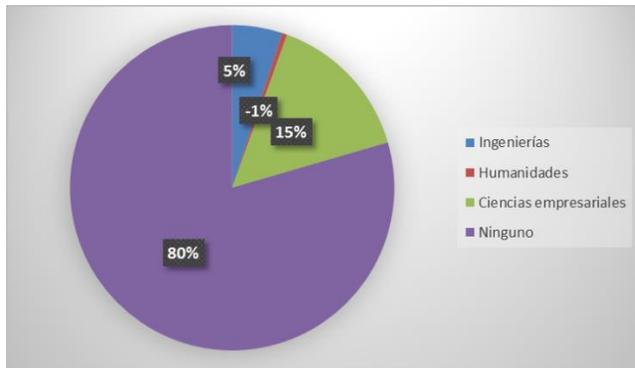


Figura 3: Estudios de los trabajadores. Elaboración propia.

Este gráfico y la figura están orientadas en torno a las respuestas de los que han decidido por seguir estudios superiores. En este sentido, se puede apreciar que el 15% de los trabajadores siguen las carreras orientadas a las Ciencias empresariales, carrera que guarda mucha relación con el sector ocupacional en el cual se desempeñan. He ahí la necesidad que existen en estos próximos profesionales de tener un trabajo estable y no eventual, con derechos establecidos de acuerdo a la ley, puesto desde ya están haciendo un gran esfuerzo por seguir una carrera a la par de su trabajo.

### Tabla 4

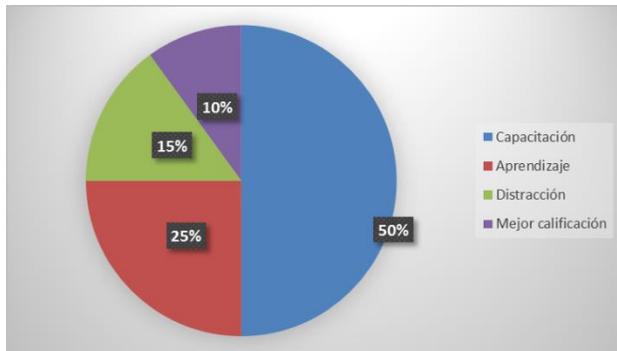
¿Por qué motivo estudias además de trabajar?

Motivo estudias además de trabajar	Frecuencia	%
Capacitación	100	50%
Aprendizaje	50	25%
Distracción	30	15%
Mejor calificación	20	10%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4**

**¿Por qué motivo estudias además de trabajar?**



**Figura 4:** Motivos por los que estudia. Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y la figura, existe un detalle en los trabajadores encuestados, que todos buscan capacitarse. Si bien es cierto, no todos buscan una carrera profesional, pero todos buscan, ya sea un curso corto o un diplomado, o alguna especialización, lo que sirva para desarrollarse profesionalmente. En este sentido, la mayoría de los trabajadores –un 50%- buscan capacitarse al momento de estudiar algún curso, el 25% lo hace por aprendizaje constante que le ayude a adquirir más conocimientos por el simple aprendizaje y el 10% lo hace por obtener un mejor posicionamiento dentro del ámbito laboral.

**Tabla 5**

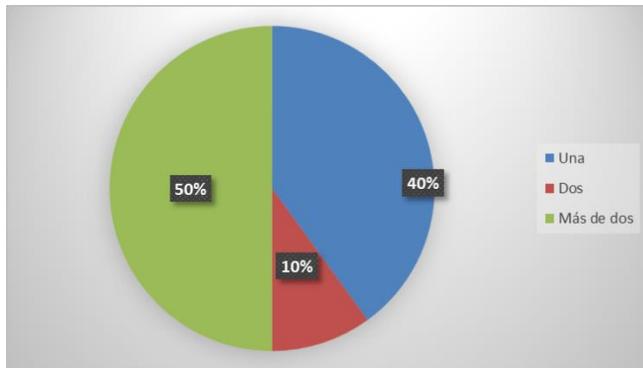
**¿Cuántas experiencias laborales has tenido anteriormente?**

N° de empresas	Frecuencia	%
Una	80	40%
Dos	20	10%
Más de dos	100	50%
Total	200	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 5**

**¿Cuántas experiencias laborales has tenido anteriormente?**



**Figura 5:** N° de empresas en las cuales ha trabajado. Elaboración propia.

Según la información obtenida, ya los trabajadores, la mayoría -50%- han laborado en más de dos trabajos, un 10% solo en dos y un 40% sólo en una. Esto explica la información de la edad de los trabajadores, puesto que se entiende que la mayoría al estar en una edad idónea para muchas empresas, en este caso MYPES, de 31 a 40 años, han tenido experiencia ya más de dos empresas, desempeñándose en diversas funciones, que le permitan en esta etapa de su vida tener un trabajo estable, seguro, y que por ende le permita desarrollarse profesionalmente.

**Tabla 6**

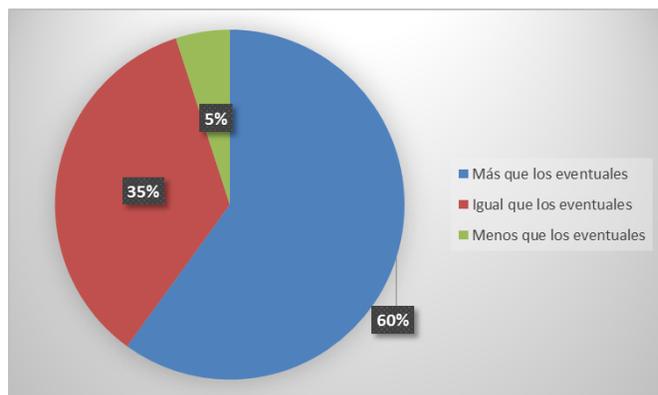
**Ganancia de los trabajadores estables**

Ganancia de los trabajadores estables	Frecuencia	%
Más que los eventuales	120	60%
Igual que los eventuales	70	35%
Menos que los eventuales	10	5%
Total	200	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 6**

**Ganancia de los trabajadores estables**



*Figura 6:* Ganancia de los trabajadores estables. Elaboración propia.

En torno a esta tabla y figura, se puede apreciar de algún modo las injusticias mostradas en algunas empresas MYPE del sector comercio de la provincia de Chiclayo. El factor estabilidad o eventualidad laboral es ahora un indicador para obtener más ganancia sin importar la cantidad de carga laboral que se tenga o las horas laborales que se cumplan. El 60% de los trabajadores manifiestan que los trabajadores estables ganan más que los eventuales, sin importar lo antes dicho y más aún la formación profesional.

**Tabla 7**

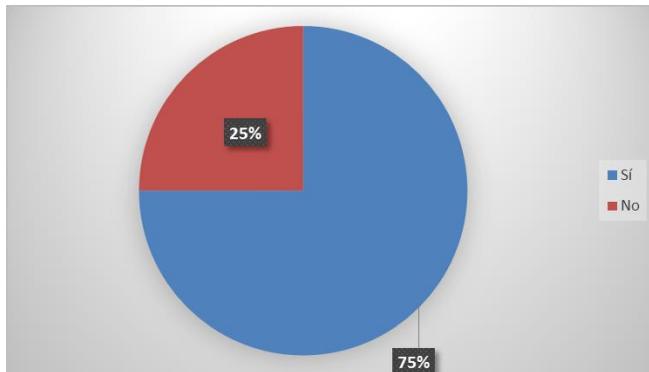
**¿Desea convertirse en trabajador estable donde labora?**

Deseo por trabajar de forma estable	Frecuencia	%
Sí	150	75%
No	50	25%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 7**

**¿Desea convertirse en trabajador estable donde labora?**



*Figura 7:* Deseo de trabajar de forma estable. Elaboración propia.

Apreciamos en la tabla y figura, los trabajadores en su mayoría, como muchos de los que laboran en distintas empresas, sea el tipo de empresa que sea, desean tener una estabilidad laboral, Un 75% de los trabajadores manifiestan que Sí y un 25% manifiestan que No. La razón por la cual algunos de los trabajadores de las MYPES no desean trabajar de forma estable en su empresa, es muchas veces por las condiciones en las que se encuentran, sin beneficios y con muchas injusticias en torno a su desempeño laboral y remunerativo.

**Tabla 8**

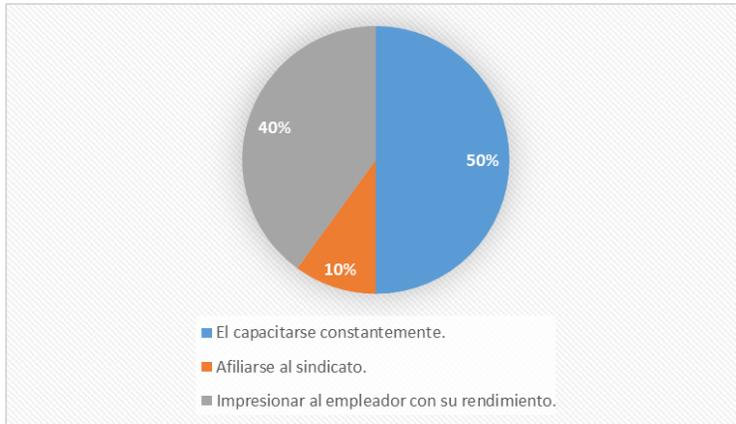
**Factores que ayudarían a convertirse en trabajador estable**

Factores que ayudarían a convertirse en trabajador estable	Frecuencia	%
Capacitarse constantemente	100	50%
Afiliarse al sindicato	20	10
Impresionar al empleador	80	40%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

## Figura 8

### Factores que ayudarían a convertirse en trabajador estable



**Figura 8:** Factores que ayudarían a convertirse en trabajador estable. Elaboración propia.

Como se puede visualizar en la figura y en la tabla, la mayoría de los trabajadores, es decir un 50% de los mismos, opinan que, para convertirse en un trabajador estable de la MYPE, debe capacitarse constantemente, y un 40% afirma que lo podría lograr impresionando con su buen desempeño al empleador.

El dato obtenido es relevante, puesto que se aprecia que los trabajadores tienen la intención por mejorar, por crecer profesionalmente, lo que muchas veces no se puede lograr, porque los empleadores no respetan lo que a los trabajadores les compete, empezando por las horas y pago respectivo.

## Tabla 9

### ¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?

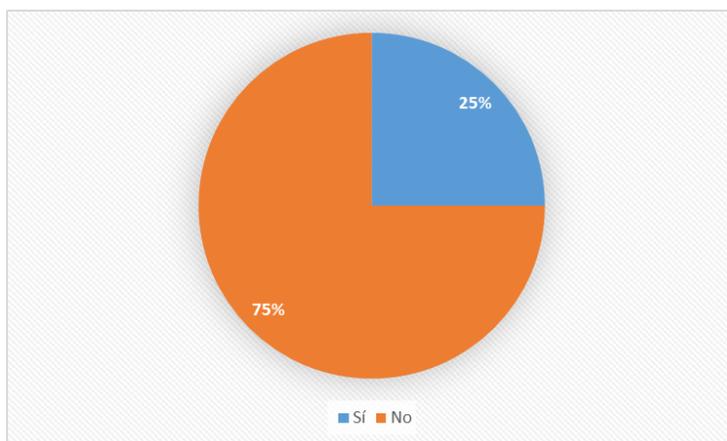
¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de los derechos laborales de los trabajadores,	Frecuencia	%
---	------------	---

especialmente de los temporales?		
Sí	50	25%
No	150	75%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 9**

**¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?**



*Figura 9:* ¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales? Elaboración propia.

Como era predecible, la mayoría de los trabajadores manifiestan que la legislación no ha sido elaborada considerando el bienestar de los mismos. El problema, tal y como manifiestan los colaboradores, es que no se hacen cumplir y no existe una correcta auditoría a las MYPES de la provincia de Chiclayo, sobre todo del sector comercio. Permitiendo que los empleadores abusen de los derechos del empleado y, les niegue lo que por derecho les pertenece.

**Tabla 10**

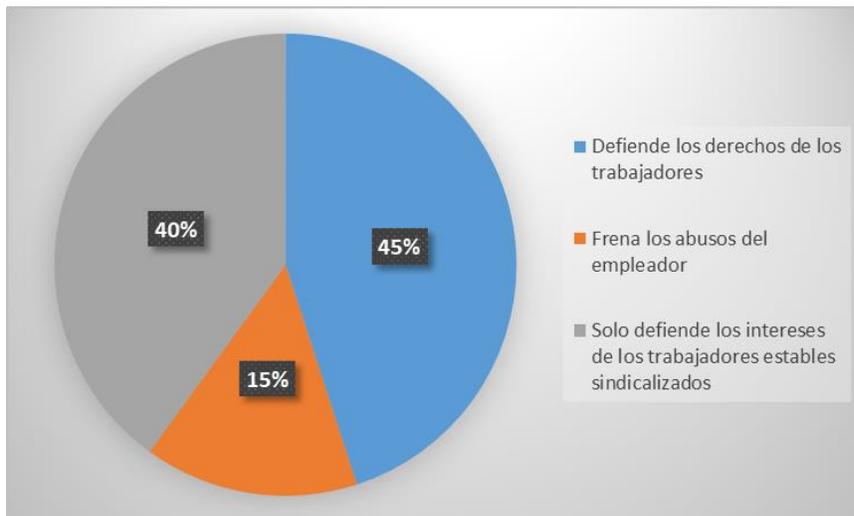
**¿Según usted, cual es la función que cumple el sindicato en la empresa?**

¿Según usted, cual es la función que cumple el sindicato en la empresa?	Frecuencia	%
Defiende los derechos de los trabajadores	90	45%
Frena los abusos del empleador	30	15%
Solo defiende los intereses de los trabajadores estables sindicalizados	80	40%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 10**

**¿Según usted, cual es la función que cumple el sindicato en la empresa?**



*Figura 10:* ¿Según usted, cual es la función que cumple el sindicato en la empresa? Elaboración propia.

Apreciamos en la figura y tabla el 45% de los trabajadores piensan que el sindicato defiende realmente los derechos de los trabajadores, el 40% que solo defienden a los trabajadores estables y el 15% que solo sirve para frenar los abusos del empleador.

Esto da a entender dos aspectos claves, primero que existen trabajadores que no conocen adecuadamente las funciones del sindicato, y por otro lado, los trabajadores, por falta de conocimiento no denuncian o delatan los tipos de abusos que en la MYPES puedan surgir.

**Tabla 11**

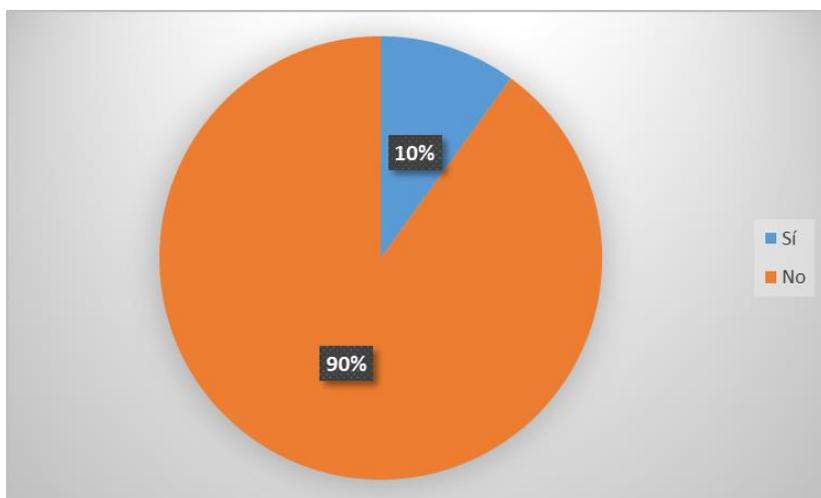
**¿Usted ha sido beneficiado debido a la acción del sindicato, en favor de los trabajadores de la empresa?**

¿Usted ha sido beneficiado debido a la acción del sindicato, en favor de los trabajadores de la empresa?	Frecuencia	%
Sí	20	10%
No	180	90%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 11**

**¿Usted ha sido beneficiado debido a la acción del sindicato, en favor de los trabajadores de la empresa?**



**Figura 11:** ¿Usted ha sido beneficiado debido a la acción del sindicato, en favor de los trabajadores de la empresa?  
Elaboración propia.

Según lo manifestado por los trabajadores, la mayoría si bien es cierto, sabe en algunas circunstancias, para qué sirve un sindicato, en este caso, la mayoría acota que no ha recibido ningún beneficio, ni para ellos ni de forma general para sus compañeros.

Esto es un factor relevante. Cuando el sindicato no apoya y lucha por el reconocimiento de las atribuciones de los empleados, no podemos decir que las MYPES en cierto modo se ven obligadas a cumplir con lo estipulado en los contratos, sino más bien, se desnaturaliza el contrato.

**Tabla 12**

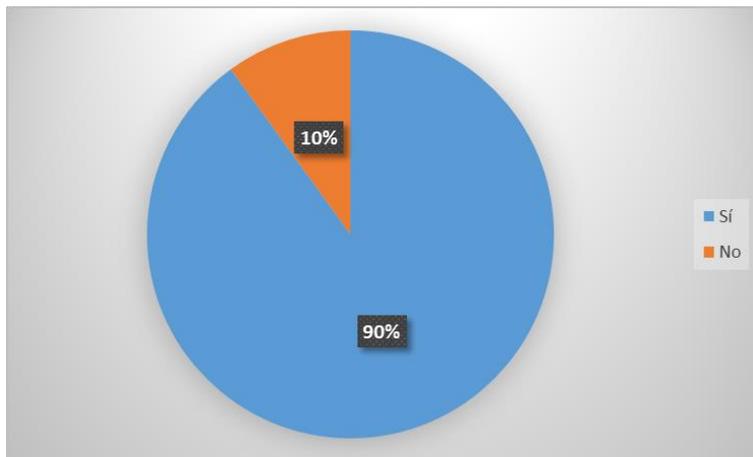
**¿Ha tenido participación usted de alguna movilización o medida de protesta promovida por el sindicato de la empresa?**

¿Ha tenido participación usted de alguna movilización o medida de protesta promovida por el sindicato de la empresa?	Frecuencia	%
Sí	180	90%
No	20	10%
Total	200	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 12**

**¿Ha tenido participación usted de alguna movilización o medida de protesta promovida por el sindicato de la empresa?**



**Figura 12:** ¿Ha tenido participación usted de alguna movilización o medida de protesta promovida por el sindicato de la empresa? Elaboración propia.

Según la respuesta de los colaboradores, el 90% de los mismos, es decir, la mayoría, manifiesta que sí ha participado en alguna movilización o actividad a través del sindicato, para responder por los derechos.

Esto da a entender que, si bien es cierto, ellos participan en estos actos, no quiere decir que logren sus objetivos y sus derechos sean respetados. El reconocimiento de las atribuciones de los empleados es un proceso constante y que se logra a través del tiempo.

**Tabla 13**

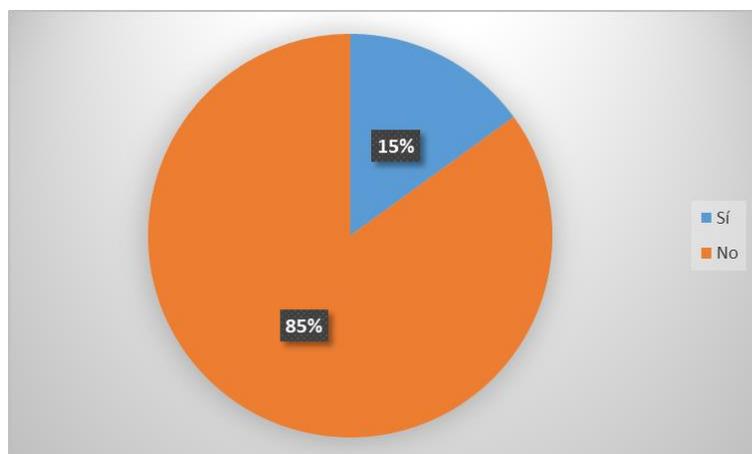
**¿Ustedes, los trabajadores cuentan con las cargas sociales de AFP u ONP y ESSALUD?**

¿Ustedes, los trabajadores cuentan con las cargas sociales de AFP u ONP y ESSALUD?	Frecuencia	%
Sí	30	15%
No	170	85%
Total	200	100%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 13**

**¿Ustedes, los trabajadores cuentan con las cargas sociales de AFP u ONP y ESSALUD?**



**Figura 13:** ¿Ustedes, los trabajadores cuentan con las cargas sociales de AFP u ONP y ESSALUD? Elaboración propia.

Este es un dato realmente relevante. El que los trabajadores de las MYPES cuenten con las cargas sociales de AFP, ONP y ESSALUD, es un derecho no sólo invaluable, sino que también es necesario y vital.

Según lo manifestado, la mayoría de los trabajadores no cuenta con esas cargas sociales, el 85% manifiesta que no puede obtener esos beneficios, porque son contratados por muy corto tiempo y porque en algunas circunstancias, el contrato no se respeta.

**Tabla 14**

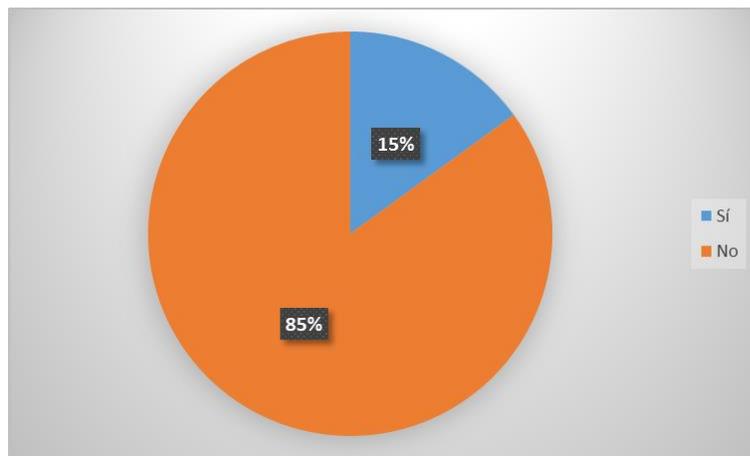
**¿El pago de las cargas sociales es automática y es evidenciado en las boletas?**

¿El pago de las cargas sociales es automática y es evidenciado en las boletas?	Frecuencia	%
Sí	30	15%
No	170	85%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 14**

**¿El pago de las cargas sociales es automática y es evidenciado en las boletas?**



*Figura 14:* ¿El pago de las cargas sociales es automática y es evidenciado en las boletas? Elaboración propia.

Al igual que los datos anteriores sobre el pago de las cargas sociales, el mismo porcentaje de los trabajadores, un 85%, manifiesta que no existe el pago correspondiente de las cargas sociales, aunque muchas veces aparecía en las boletas.

En ese sentido, en algunas circunstancias, las boletas eran adulteradas con el fin de rendir cuentas adecuadamente ante la SUNAT, pero que al final de cuentas, no eran respetadas, sino más bien el pago era mucho menos, y sin el pago de las cargas sociales.

**Tabla 15**

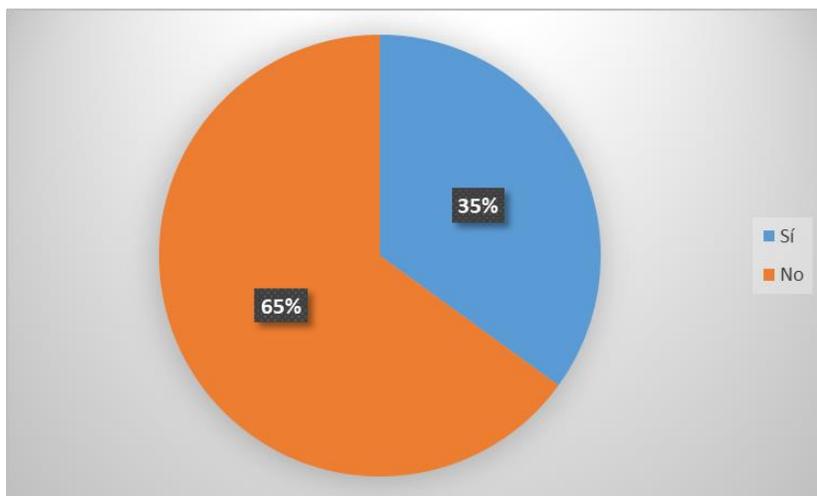
**¿El pago de las planillas se da en el plazo indicado en el reglamento de la empresa y es mayor o igual al sueldo mínimo?**

¿El pago de las planillas se da en el plazo indicado en el reglamento de la empresa y es mayor o igual al sueldo mínimo?	Frecuencia	%
Sí	70	35%
No	130	65%
Total	200	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 15**

**¿El pago de las planillas se da en el plazo indicado en el reglamento de la empresa y es mayor o igual al sueldo mínimo?**



**Figura 15:** ¿El pago de las planillas se da en el plazo indicado en el reglamento de la empresa y es mayor o igual al sueldo mínimo? Elaboración propia.

Como se puede apreciar, la mayoría de los trabajadores, es decir un 65%, no recibe en el plazo indicado su remuneración y que, a su vez, no se iguala al sueldo mínimo, sino que es mucho menor.

Es un dato importante de tomar en cuenta, porque uno de los derechos de los trabajadores es que reciban el sueldo mínimo y que a su vez se les cancele en el tiempo previsto.

Es un aspecto que sucede porque no se respeta los derechos de los trabajadores, y porque a su vez, lo que dice en el contrato, muchas veces no es cumplido.

### **3.2. Discusión de resultados.**

Al haber analizado la resulta recogida por la ejecución del método de encuesta, instrumento investigativo, cabe precisar que los trabajadores de las MYPES del sector comercio de la provincia de Chiclayo, la gran mayoría, un 80% evidencian que están viéndose afectados por una desnaturalización de sus contratos laborales.

Por ende, la desnaturalización de los contratos laborales por necesidad del mercado en las MYPES del sector comercio, se refiere a toda falta a las leyes que amparan el contrato de los trabajadores y que por ende no respeta lo estipulado al tipo de contratación, tales como trabajar aun habiendo culminado su contrato, cuando no se remunera lo que manda la ley como sueldo mínimo, etc.

El art. 58 de la LPCL prevé que “la contratación modal en su especie de necesidad del mercado es el suscrito entre un empleador contratante y un trabajador con el objetivo de responder satisfactoriamente ante el aumento de la producción debido a circunstancias propias de una variación coyuntural, originando a su vez, incrementos esenciales en la

demanda mercantil, aun cuando se tratase de tareas cotidianas que formen parte de las operaciones ordinarias y que no logran ser cubiertas por la planilla fija de la empresa”. Adicionalmente, este tipo contractual podría ser renovado de forma sucesiva hasta un excedente máximo de cinco (5) años. Además, en el mismo acápite, el ordenamiento de la materia delimita esta modalidad de contrato en lo referido a la modalidad de contratación de temporada, al afirmar que “la causalidad objetiva deberá contar con el sustento respectivo en un incremento transitorio o temporal y además que contenga un factor de imprevisibilidad en el desenvolvimiento ordinario de la labor de producción, excluyendo las variantes de índole cíclico o de estación”.

Si bien es cierto, el tipo de contrata por necesidades del mercado, podría prestarse para diversas decisiones, es necesario acotar, que, está en juego las atribuciones de los empleados, como son el sueldo a la fecha indicada, AFP, ESSALUD, etc., aspectos que son realmente relevantes y que conciernen a un adecuado clima laboral en miras a los respetos de los derechos humanos.

Y es que las MYPES en nuestro país, han logrado consolidarse como uno de los más importantes propulsores de la economía nacional, no solo desde el aspecto productivo y comercial sino también desde la perspectiva de la generación de puestos de trabajo y generación de empleo en general, pero de manera especial se acentuado sobre lo generado en el sector agropecuario, en servicios y comercio. Hace pocos años según los porcentajes, habían aportado el 88% en lo que a puestos de trabajo se refiere en el ámbito empresarial. Materialmente ello significa, significaba 7.2 millones de empleos generados.

Por ello, es necesario que exista una propuesta de ley que ayude a mirar y tratar de una forma adecuada a los trabajadores que se sirven de estos tipos de contrato, y que por ende esperan también que sus derechos sean respetados como de los demás miembros de la empresa.

### **3.3. Aporte científico (propuesta-si el caso lo amerita).**

La propuesta de investigación que se plasmará a continuación, está orientada a brindar una perspectiva plena sobre la contratación y respeto por los derechos laborales por los trabajadores que son contratados bajo el tipo de necesidad del mercado y que a su vez pertenecen a las MYPES del sector comercio de la provincia de Chiclayo.

En este sentido, la metodología de la propuesta de investigación o iniciativa legislativa, se fundamenta en la Guía Metodológica para la elaboración de Iniciativas Legislativas, propuesta por el Centro de Investigaciones Judiciales del Consejo Ejecutivo Peruano en el año 2015: Parte introductiva, Parte sustentatoria y Parte resolutive.

#### **3.3.1. Parte introductiva.**

La propuesta de investigación, que es en sí una Iniciativa Legislativa, surge a raíz de la problemática encontrada en torno a la desnaturalización de la contratación laboral por necesidades del mercado, el dominio de las MYPES del sector comercio de la provincia de Chiclayo.

Ante esto, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo diseñar una propuesta de Ley o iniciativa legislativa, que permita promover una correcta contratación y el aprecio y reconocimiento por los derechos de los trabajadores contratados bajo el tipo de necesidad del

mercado y que a su vez pertenecen a las MYPES del sector comercio de la provincia de Chiclayo?

Según los resultados estadísticos, analizados y discutidos en el apartado anterior, se pudo evidenciar que existen muchas falencias en torno al ejercicio de la naturaleza de los contratos laborales por necesidad de mercado. Se menciona la palabra “ejercicio”, porque es relevante entender que las leyes propuestas para regular el actuar de las MYPES que contratan bajo esta modalidad a distintos tipos de personas naturales, no son el problema. El problema radica en la desnaturalización, la tergiversación de los contratos, tales como no respetar el pago del sueldo mínimo, no contratar por más meses o cada cierto tiempo a sus colaboradores, porque si no deberían pagarle un seguro de salud u otra carga social, como AFP u ONP.

Cabe precisar, además, que la propuesta o iniciativa legislativa, no está orientada a las leyes ya plasmadas en el art. 53° del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino más bien a proponer una regulación de las contrataciones, del ejercicio de las mismas, de verificar si realmente se está cumpliendo con lo estipulado en contrato firmado por el colaborador y el empleador, cosas que muchas veces no se dan y se termina por modificar la naturaleza del contrato.

Por otro lado, las deficiencias advertidas y demostradas que son el resultado del incumplimiento de las disposiciones, sobre protección al trabajador y a sus derechos obtenidos como resultado de un vínculo laboral consensuado y la prestación de mano de obra por la cual recibirá una retribución previamente convenida, se deben, entre otros factores, a la omisión por parte de las autoridades pertinentes, del control eficaz y oportuno del cumplimiento de los contratos laborales en el sector empresarial que se encuentra bajo el régimen MYPE, además

de la falta de conciencia y valoración, de respeto por las atribuciones de los empleados; pero también por el desconocimiento, de los propios trabajadores, de los tipos de vínculos laborales (contratos de trabajo) que los relacionan con algunas empresas y las medidas a adoptar ante la vulneración de sus derechos. Finalmente se debe mencionar, gran parte de las muestras obtenidas de la propia población chiclayana, dan como resultado índice elevado de desconfianza y hacia las autoridades competentes.

Para contrarrestar ello; con la finalidad de promover la legislación sobre el control eficaz y el irrestricto respeto por las atribuciones de los empleados y del cumplimiento de sus respectivos contratos de laborales, es que se ha creído conveniente, elaborar un Proyecto de Ley y modificar la Ley N° 28806; con la finalidad de poder implementar masivamente a nivel local y hacer más eficaz el cumplimiento de la no desnaturalización de la contratación modal por necesidades del mercado en las empresas bajo el régimen MYPE y el respeto pleno de los contratos laborales y otros derechos asistidos al trabajador.

No podemos dejar de mencionar la importante función que asumen las MYPE en la economía y sociedad de nuestro país y también el respeto a los contratos de los trabajadores y de otros derechos inherentes al trabajador, cuya importancia es superlativa dado que se mejoran varios factores de la cadena productiva como por ejemplo la productividad laboral, que contribuirá a la mejora de la producción del trabajador en el tiempo de mano de obra realizada dentro de su empresa dado que un trabajador respetado en todos los aspectos es un trabajador motivado que cumplirá mejor su labor dentro de su centro de trabajo ayudará también a generar identidad y estabilidad emocional dentro de su centro de labores; por otro lado su trabajo se verá reflejado en mejores posibilidades económicas y sociales dentro del seno familiar, y finalmente la empresa con las mejoras antes mencionadas, conseguirá mejora productiva

reflejada en mejores ingresos y utilidades; a su vez su aporte al país coadyuvará a la mejora de condiciones sociales de todos nosotros.

Así mismo, el proyecto en mención, va dirigido a los Fiscalizadores de las direcciones de trabajo, la comisión competente además de los empresarios de las MYPE de todo el país con la finalidad de ejercer un mejor desenvolvimiento en cuanto al cumplimiento de las obligaciones legales que tienen las empresas para con los trabajadores de dicho sector y así mejorar la calidad laboral y la cadena productiva; con lo que doy por cumplido mi modesto aporte en favor de la comunidad chiclayana a la que me debo y la que me acoge, sin significar que aquello sea el fin del recorrido, sino, muy por el contrario, el comienzo de una seguidilla de trabajos académicos que permitan abrir discusión respecto de la realidad de la desnaturalización de los contratos laborales por necesidades del mercado en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE.

Es necesario, tener presente que el financiamiento, juega un rol muy importante si es que queremos lograr un proyecto de ley eficaz puesto que va a crear una relación jurídica de carácter esencialmente fiscalizador que vincularía a la Administración y al beneficiario, para la ejecución de una labor con relevancia pública sectorizada. En este caso los fiscalizadores y los empresarios optarían por adoptar esta medida, con lo cual se produciría una mejoría significativa en el estatus de vida y de trabajo del trabajador y consecuentemente también la calidad productiva de las empresas y del país.

Finalmente, el presente propósito se llevaría a cabo a través de la participación de la Gobierno Regional, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Dirección Regional de Trabajo y Gobierno Local de Chiclayo.

### **3.3.2. Parte sustentatoria.**

#### **a) Exposición de motivos.**

Nuestra Carta Magna, en su Art. 107º, párrafo dos, prevé que todos los ciudadanos peruanos tenemos facultades para proponer iniciativas legislativas.

Como podemos apreciar, el precepto constitucional alude directamente a la atribución que tenemos las personas de plantear iniciativas legales.

Por lo tanto, es necesaria la aprobación de este Proyecto de ley de Creación de la Comisión de Control Inmediato de los Inspectores Laborales en el sector MYPE, anexo al MINTRA, el cual es el encargado de procurar, supervisar e inspeccionar la correcta y estricta ejecución del ordenamiento jurídico sociolaboral además de los protocolos de salud y seguridad dentro del centro laboral, así como otorgar la asesoría técnica respectiva, investigar y regular en la materia; teniendo como sustento social, el preferir el bienestar general de todos los trabajadores; es decir el de los ciudadanos, especialmente trabajadores, que se han visto perjudicados personas que se encuentran afectadas por la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado sino también, de todos aquellos trabajadores han que visto vulnerados sus derechos laborales, incluyéndose finalmente, a todo ser humano que por la falta de una correcta aplicación de las normas sufren las consecuencias, lo cual no resta importancia a que esto puede ser evitado a través de la rigurosidad al momento de aplicar lo estipulado para de esta forma poder lograr el respeto de sus facultades laborales

En consecuencia, el presente proyecto es motivado y orientado en parte a los responsables en este caso a la Dirección Regional de Trabajo, Gobierno Regional y a la SUNAFIL, Gobierno Local, que son los entes quienes dirigen los procesos de fiscalización y

control laboral, pues queda demostrado que las correctas ejecuciones de sus funciones de fiscalización contribuirían a la disminución de casos de vulneración de derechos laborales.

Es importante mencionar y considerar que el triunfo de la medida propuesta debe contar con el respaldo necesario para la promoción del respeto a los contratos laborales y otros derechos de la materia, promoviéndose además, a través de los diversos canales de difusión en masa, los cuales van a permitir que la población y el empresariado tenga conocimiento sobre los grandes beneficios que conlleva el respeto a los vínculos laborales, también es relevante manifestar que la promoción del respeto a los derechos laborales, no sólo debe ser efectuada con incentivos económicos justificados, sino también debe contar con la información técnica adecuada y correcta.

Por último, la presente incitativa legislativa de Creación de La Comisión de Control Inmediato de los Inspectores de Trabajo y está referida a la fiscalización inmediata en materia laboral del sector comercio bajo el marco MYPE; control y promoción del reconocimiento de las atribuciones de los empleados por parte del empleador, teniendo en cuenta que de la investigación realizada por el referido autor, se concluye que los trabajadores en su mayoría trabajadores han visto vulnerados sus contratos laborales y una minoría, lo contrario.

**b) Efectos del vigor del precepto sobre el ordenamiento legal nacional.**

Aprobar la modificación de la ley N° 28806, no es contraria a la Constitución Política del Estado; puesto que el efecto que va a tener es que la SUNAFIL en coordinación con el Gobierno Regional, Dirección Regional de trabajo, la COREMYPE y los empresarios en particular, será el lograr la difusión y promoción por intermedio de los canales de comunicación en masa, de los diferentes beneficios y ventajas que se obtendrán al reconocer materialmente

las contrataciones y todos sus facultades en materia laboral adheridos a los trabajadores, ya que así se mejorarían las condiciones de las familias, de los empresarios, del estado y consecuentemente de la sociedad en general.

**c) Análisis de costo beneficio.**

Aprobar esta ley no necesitará de un costo adicional a la SUNAFIL; por el contrario, significará un gran beneficio, pues se disminuirá el grado de informalidad laboral, se respaldará mejor al trabajador; además los propietarios de las empresas se verían beneficiados puesto que la motivación del trabajador también trae mejora en la calidad productiva aumentando el crecimiento del rendimiento de sus trabajadores y con ello mejorando los ingresos de venta de sus empresas igual.

**3.3.3. Parte resolutive.**

**INICIATIVA LEGISLATIVA**

**Sumilla: Ley que Crea la Comisión Nacional de Control Inmediato de las MYPE – Ley que Modifica y Adiciona al Artículo 6 de la Ley 28806.**

**EL AUTOR:**

Jorge Mauricio Vásquez Tarrillo.

**FÓRMULA LEGAL:**

**CAPÍTULO I**

**CREACIÓN DE LA COMISION NACIONAL DE CONTROL INMEDIATO DE LAS MYPE**

### **Artículo 1. Creación y finalidad.**

Créese la Comisión Nacional de Control Inmediato de las MYPE (CONACIMYPE), a posterior CONACIMYPE, anexo al Ministerio de Trabajo y promoción de empleo, encargado de la supervisión, promoción y control efectivo y de forma inmediata, el estricto cumplimiento de la legislación laboral sociolaboral de salud y de seguridad en los centros de trabajo de cada empresa enmarcada en el ámbito MYPE, además de otorgar el asesoramiento técnico, investigar y plantear disposiciones legales complementarias que regulen en materia laboral.

### **Artículo 2. Personería jurídica.**

La CONACIMYPE cuenta con personería y se encuentra enmarcada dentro del derecho público interno, autónomo para ejercer sus cometidos. Posee sede legítima y oficial en la ciudad de Chiclayo.

### **Artículo 3. Ámbito de competencia.**

La CONACIMYPE despliega y efectúa sus operaciones funciones, atribuciones e incumbencias previstas en el art. 6 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo dentro de las empresas comprendidas dentro del régimen MYPE, en la jurisdicción nacional y da cumplimiento a su función de ente regulador central de la estructura de inspección laboral; en concordancia con los planeamientos de orden nacional, aspectos técnicos y política orientada al desenvolvimiento y efectividad del sector. En coincidencia con la ley 27867, 28806.

### **Artículo 4. Funciones generales de la CONACIMYPE.**

La CONACIMYPE tiene las siguientes obligaciones:

- a. La supervisión del efectivo e inmediato acatamiento de la legislación en materia laboral, efectuando sus atribuciones fiscalizadoras enmarcadas en la jurisdicción de las empresas comprendidas como MYPE.
- b. Aprobar los planes estratégicos, política a nivel institucional en disciplina de fiscalización laboral, dirigidos a empresas que se encuentren bajo el régimen MYPE.

- c. Proponer medidas y normativas dirigidas a orientar la formalización laboral en todos sus aspectos dentro las empresas comprendidas como MYPE.
- d. Custodiar y conminar a la estricta aplicación de la normatividad vigente y de las circunstancias contractuales efectuadas dentro de las MYPE y de manera general, en todo el ámbito laboral que comprenda contratación temporal o especial.
- e. Sancionar según la normatividad correspondiente, el no cumplimiento de las disposiciones a su entorno competencial.
- f. Estimular, fomentar y ejecutar actividades que promuevan la correcta aplicación y respeto de las normativas de carácter laboral, así como para desarrollar funciones de control, pautas, incentivos y soporte técnico de las instituciones gubernamentales locales y regionales.
- g. Dar cumplimiento coactivo a las sanciones impuestas gravadas haciendo uso de sus atribuciones y obligaciones.
- h. Convenir en términos de coordinación y gestión en materias de su competencia, con los entes gubernamentales regionales y locales gestión con los gobiernos regionales en materia que le competan.
- i. Demás obligaciones señaladas por la ley o que le son de encomiendo por parte del MINTRA enmarcado en su contexto competencial.

## **CAPÍTULO II**

### **OBLIGACIONES DE LA CONACIMYPE**

#### **Artículo 5. Obligaciones de la CONACIMYPE**

Obligaciones los inspectores de trabajo:

- a. CONACIMYPE tiene la obligación de identificar y controlar de manera efectiva, los sectores y las instituciones empresariales que se encuentran comprendidos bajo el contexto y ordenamiento MYPE, que se encuentren inmersas en casos de desnaturalización de contratos por necesidad del mercado y en la posible vulneración de otros derechos laborales.
- b. Planificar la Intervención eficaz e inmediata, de las empresas comprendidas como MYPE.
- c. Orientar y asesorar preliminarmente al trabajador de la MYPE, que denuncia desnaturalización de su contrato de trabajo y otras infracciones laborales.
- d. Comunicar inmediatamente a las instituciones con competencia en el ámbito de la seguridad Social los acontecimientos debidamente probados que podrían considerarse como hechos constitutivos de faltas a la normatividad correspondiente, con la finalidad de ser pasibles de medidas que salvaguarden a los empleados perjudicados.
- e. Intervenir en un periodo máximo dos días hábiles, en los casos que se consideren necesarios un inmediato control laboral y dentro del ámbito de su competencia.
- f. Intervenir en un periodo máximo de un día hábil en aquellos hechos específicamente tipificados en la presente ley.

#### **Artículo 6. Denuncias**

La CONACIMYPE programará un nuevo e inmediato control laboral en las empresas bajo el régimen MYPE, en las denuncias que impliquen presunta desnaturalización de contratos por necesidades del mercado.

#### **Artículo 7. Indicios Razonables**

La CONACIMYPE programará un nuevo e inmediato control laboral en los casos en los que los establecimientos comprendidos como MYPE, en los que a raíz de una anterior inspección, se hayan encontrado indicios razonables de desnaturalización de contratos por necesidad del mercado.

#### **Artículo 8. Prevención**

La CONACIMYPE programará un nuevo e inmediato control laboral en los establecimientos MYPE en los que se haya concretado una denuncia por desnaturalización del mercado y se hayan denunciado actos de represión laboral.

#### **Artículo 9. Localización**

La CONACIMYPE programará un nuevo e inmediato control laboral en aquellos sectores comprendidos en el régimen MYPE; en los que, por su identificación mediante investigaciones propias, denuncias constantes, o que, por conclusiones resultantes de las inspecciones laborales; fueran consideradas como zonas de alta incidencia de vulneración de contratos laborales por necesidad del mercado u otra índole de incumplimientos de la ley vigente.

#### **Artículo 10. Plazos**

Para los casos enmarcados en los apartados 6, 7 y 9 de la norma en mención; los plazos de inmediato control laboral son los establecidos en el literal “e” del artículo quinto de esta misma ley.

Para la casuística prevista en el art. 8, los plazos aplicables como control inmediato laboral; son los previstos en el literal “f” en esta ley.

### **CAPITULO III**

#### **ATRIBUCIONES DE LA CONACIMYPE**

#### **Artículo 11. Competencias.**

Los Controladores e Inspectores laborales se encuentran atribuidos para desenvolver íntegramente los actos propios de su rol controlador con sumisión a los mandatos del ordenamiento correspondiente.

#### **Artículo 12. Autonomía.**

Dentro de su ejercicio funcional los inspectores o controladores y auxiliares se encuentran revestidos de autonomía de orden técnico y funcional y tienen garantizada su independencia ante algún tipo de presión externa tal y como lo prevé el art. 6 del pacto de la OIT.

**Artículo 13. Las facultades previstas en el artículo 5 de la ley 28806.**

### **CAPITULO III**

#### **SANCIONES DE LA CONACIMYPE**

**Artículo 14. Sanciones.**

En casos de incumplimiento normativo de funciones, la CONACIMYPE aplica los regímenes sancionadores correspondientes a las disposiciones legales correspondientes en la materia.

**Artículo 15. Ejecución coactiva de la Comisión.**

La CONACIMYPE tiene jurisdicción a nivel nacional para proceder coactivamente en lo que respecta a las sanciones de diversas índoles en concordancia con la ley 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, también sus modificaciones y complementos

**Artículo 16. Apoyo**

Para efectos de la ejecución coactiva la CONACIMYPE puede solicitar el apoyo de las autoridades públicas que considere necesarias y que se encuentren adscritos a su cuerpo normativo, principales o complementarios.

**Artículo 17. Faltas Graves**

Las faltas comprendidas en los artículos 6 y 8 de la ley en mención serán comprendidos como faltas muy graves y se sancionarán acorde al dispuesto en la ley 28806.

## CAPITULO IV

### ORGANIZACIÓN BASICA DE LA CONACIMYPE

#### **Artículo 18. Estructura orgánica.**

La Comisión Nacional de Control Inmediato de las MYPE, para una correcta aplicación de su labro y consecuente éxito en logro de sus objetivos; ha sido estructurado de esta manera:

- a) Suprema dirección: Dirección Suprema de Control Inmediato.
- b) Jurado Supremo de Control Inmediato.
- c) Organismos de línea.
- d) Organismos de apoyo.
- e) Organismos desconcentrados.

Esta estructura organizacional y funcional establece en el reglamento correspondiente, en el marco de la normativa vigente.

#### **Artículo 19. Dirección Suprema.**

La Dirección Suprema, es el órgano máximo de control en la entidad. Es responsable de aprobar las políticas institucionales y la dirección de la institución. Está conformado por cinco integrantes elegidos para un período de tres años, mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 20. Integrantes de la Dirección Suprema.**

Está integrada de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales lo preside.
- b) Un representante de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT).
- c) Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).
- d) Un representante del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
- e) Un representante designado por la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales.

#### **Artículo 21. Causales de Remoción.**

Los miembros del Consejo Directivo pueden ser removidos o destituidos mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y por las causales que se disponen en el artículo 9.2 de la ley 29981.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Transferencia de funciones.**

Adscribase a la CONACIMYPE los organismos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, destinados a supervisar y fiscalizar el estricto acatamiento de la regulación. La CONACIMYPE se responsabiliza por todo el acervo de documentación, bienes, pasivos, patrimonio y el personal respectivo de las dependencias, dentro del plazo de ciento treinta días hábiles desde la vigencia esta Ley.

La CONACIMYPE, las entidades gubernamentales locales, entidades del sector público y privado las cuales también se encargan de garantizar el respeto de normas laborales y ordenamientos legales en general, inclusive las de administración de fondos de seguridad social, se encuentran atribuidas para celebrar pactos y demás acuerdos con el objetivo de que dichas normas sean fiscalizadas.

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

### Única Disposición Derogatoria.

Deróguese o déjese sin efecto, las leyes o disposiciones legales colisionen o contradigan a la presente.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### 4.1. Conclusiones.

**4.1.1. Primera.** Hemos tratado de identificar los factores de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018, la gran mayoría, un 80% evidencian que están viéndose afectados por una presunta desnaturalización de sus vínculos laborales. Y esta desnaturalización de los contratos laborales, se refiere a toda infracción a las leyes que amparan el contrato de los trabajadores y que por ende no respeta lo estipulado al tipo de contratación, tales como trabajar aun habiendo culminado su contrato, cuando no se remunera lo que manda la ley como sueldo mínimo, etc.

**4.1.2. Segunda.** Donde se busca analizar los fundamentos teóricos de la variable de estudio, que permita elaborar los instrumentos de investigación y a su vez, encontrar la problemática específica, se concluye que la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, tergiversan el ejercicio del art. 53° del TÚO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y de la Ley 28806. De igual forma, se entiende que, a través de esta desnaturalización, se deja de lado el reconocimiento de los derechos de carácter laboral de los colaboradores y su dignidad.

**4.1.3. Tercera.** Se resulta que la propuesta de investigación, siendo una iniciativa legislativa o como muchos le llaman, un Proyecto de Ley, está estructurado en torno a los lineamientos metodológicos para el desarrollo de Iniciativas Legislativas, propuesta por el Centro de Investigaciones Judiciales del Consejo Ejecutivo Peruano en el año 2015: Parte introductiva, parte sustentatoria y parte resolutive.

## **4.2. Recomendaciones.**

**4.2.1. Primera.** Para ejercer una mejor argumentación sobre desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018. La Dirección Regional de Trabajo, debe aplicar correctamente estos conceptos, como son derechos laborales, contrato de trabajo, jornada de trabajo, productividad laboral, MYPE, etc.

**4.2.2. Segunda.** Para ejercer una mejor cumplimiento, una mayor valoración y acatamiento de las regulaciones , sobre la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo, La Dirección Regional de Trabajo, el Gobierno Local responsable, deben aplicar correctamente estas normas, como son nuestra actual Constitución Política del Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728 y la Ley General de Inspección de Trabajo Ley N° 28806.

**4.2.3. Tercera.** La problemática planteada acerca de la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018, amerita que la Dirección Regional de Trabajo la responsable de otorgarle mayor énfasis al aspecto laboral respecto de los empleados de las empresas comerciales, utilizando, para ello, una serie de medios que coadyuven al mejoramiento de la tratativa de los contratos laborales por parte de los empresarios; dichos medios pueden ser por ejemplo; la capacitación de los trabajadores para obtener mayor conocimiento de sus facultades, obligaciones y atribuciones como trabajadores, la concientización a los empresarios para respetar los derechos de sus trabajadores entre ellos reconocer irrestrictamente el inicio y fin de sus contratos de trabajo, también se podría realizar la difusión masiva a través de los diversos canales de información, hablados, redes sociales, televisivos sobre la importancia de la valoración de los vínculos de trabajo para con los colaboradores y lo beneficioso que resultará la mejora de la productividad laboral a partir de tener trabajadores bien tratados en todos los aspectos y finalmente la mejora sustantiva de la función fiscalizadora; con mayor cantidad de visitas inopinadas a los centros de trabajo y la solución sumarísima de los conflictos que ya se hayan iniciado y que aún se encuentren bajo su ámbito de acción.

## REFERENCIAS.

- Aguilera, R. (2012). El principio de causalidad en la contratación temporal - Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. N° 33.
- Arce, E. (2006). Estabilidad laboral y contratos temporales. Cuaderno de Trabajo N° 1. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento Académico de Derecho.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2015). La duración de las relaciones de trabajo: la permanencia en los empleos y la rotación laboral.
- Never, J. (1997). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima, ARA.
- Saavedra, J. (1999). La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales. OIT.
- Viqueira, C. (1994). La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario. Madrid. Civitas.
- Avolio, B. (s.f.). Micro y pequeñas empresas en el Perú. Perú: CEMTRUM. Recuperado de file:///C:/Users/NELSON/Downloads/4126-15740-1-PB%20(3).pdf el 14 de diciembre de 2018.
- Amat, O. (2012). Contabilidad y Finanzas para Dummies. Editorial CEAC.
- Cleri, C. (2007). El libro de las Pymes. Ediciones Gránica.
- Espinoza, N. (2008). Creación y gestión de PYMES. Perú: Edición del autor.
- Gonzales, J. (2014). Gestión empresarial y competitividad en las MYPES del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el distrito de la Victoria - año 2013. Perú: Universidad San Martín de Porres. Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1117/1/gonzales\\_lj.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1117/1/gonzales_lj.pdf) el 12 de diciembre de 2018.
- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación científica. México: McHill.

- Ministerio de la producción (2017 - 2019). Recuperado de <https://www.produce.gob.pe/index.php> el 20 de diciembre de 2018.
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa. Guía didáctica. Colombia: Universidad “Sur Colombia”. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf> el 10 de diciembre de 2018.

## ANEXOS

### **Anexo 1: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**Indicación:** Estimado colaborador, la siguiente encuesta anónima, permitirá analizar la modalidad y desarrollo de los contratos laborales por necesidad del mercado, en torno a sus empresas MYPE del sector comercio, ubicadas en la provincia de Chiclayo.

Edad: \_\_\_\_\_

Colaborador: \_\_\_\_\_

Gerente: \_\_\_\_\_

---

**1. ¿Cuál es su nivel de estudios?:**

- a) Primaria completa.
- b) Secundaria completa.
- c) Superior.

**2. ¿De encontrarse estudiando, podría mencionarnos qué estudia?**

- a) Ingenierías.
- b) Humanidades.
- c) Ciencias Empresariales.
- d) Ninguno.

**3. ¿Por qué motivo estudia además de trabajar?**

- a) Capacitarme para desempeñar mejor mi labor diaria.
- b) Para aprender algo más.
- c) Sólo por distracción.
- d) Para alcanzar una mayor calificación en el mercado laboral.

**4. ¿Cuántas experiencias laborales has tenido anteriormente?**

- a) Una.
- b) Dos.
- c) Más de dos.

**5. ¿Respecto al nivel de remuneraciones, los trabajadores estables?**

- a) Ganan más que los eventuales.

- b) Ganan igual que los eventuales.
- c) Ganan menos que los eventuales.

**6. ¿Aspira usted a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente?**

- a) Si.
- b) No.

**7. ¿Cuál de los factores cree usted que lo ayudaría a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora?**

- a) El capacitarse constantemente.
- b) Afiliarse al sindicato.
- c) Impresionar al empleador con su rendimiento.

**8. ¿Considera usted que la legislación laboral ha generado la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, especialmente de los temporales?**

- a) Si.
- b) No.

**9. ¿Según usted cual es la función que cumple el sindicato en la empresa?**

- a) Defiende los derechos de los trabajadores.
- b) Frena los abusos del empleador.
- c) Solo defiende los intereses de los trabajadores estables sindicalizados.

**10. ¿Usted ha sido beneficiado debido a la acción del sindicato, en favor de los trabajadores de la empresa?**

- a) Sí.
- b) No.

**11. ¿Usted ha tenido participación de alguna movilización o medida de protesta promovida de la empresa?**

- a) Si.
- b) No.

**12. ¿Ustedes, los trabajadores cuentan con las cargas sociales de AFP u ONP y ESSALUD?**

- a) Sí.
- b) No.

**13. ¿El pago de las cargas sociales es automática y es evidenciado en las boletas?**

- a) Sí.
- b) No.

**14. ¿El pago de las planillas se da en el plazo indicado en el reglamento de la empresa y es mayor o igual al sueldo mínimo?**

- a) Sí.
- b) No.

## Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p style="text-align: center;">DESNAURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL RÉGIMEN MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO, EN EL PERIODO 2018.</p>	<p style="text-align: center;">¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el período 2018?</p>	<p><b>General:</b> Analizar la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018.</p>	<p><b>Hipótesis alternativa</b> : Según la metodología a utilizada, se podría comprobar que existe un gran número de irregularidades y actos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable 1: Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en el sector comercio bajo el régimen MYPE en la provincia de Chiclayo.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Sustento teórico referente a la contratación por necesidad del mercado.</b></p>	<p><b>Tipo de investigación n.-</b>  El tipo de investigación es Cuantitativo, no experimental.</p> <p><b>Diseño de investigación n.-</b>  El diseño de investigación es descriptivo.</p>	<p><b>Población:</b> La población de la investigación, pertenece en primer lugar al número de MYPES del sector comercio del distrito de Chiclayo, que son un total de 8000, y los trabajadores ascienden a 16000</p>
		<p><b>Específicos:</b>  a. Identificar los factores de desnaturalización de los contratos laborales por necesidad del mercado en las MYPES del sector comercio del distrito de Chiclayo, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis nula:</b> Según la metodología a utilizada, se podría comprobar que NO existen irregularidades y actos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en</p>			<p style="text-align: center;"><b>Normatividad de la contratación en el las MYPES del sector comercio.</b></p>	<p><b>Muestra:</b> La muestra, obtenida bajo el muestreo no probabilístico, sino intencional, pertenece a 200 trabajadores, entre jefes y colaboradores.</p>

		<p>b. Explicar los fundamentos teóricos de la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo, en período 2018.</p> <p>c. Plantear una propuesta legal que ayude a disminuir los procesos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE en la provincia de Chiclayo.</p>	<p>las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE en la provincia de Chiclayo.</p>			
						<p><b>Derechos laborales en torno a las MYPES del sector comercio.</b></p>
						<p><b>La unidad de la muestra:</b> Pertenece al número de trabajador es y número de empresas.</p>

**ANEXO 3: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION**

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

SEÑOR GERENTE DE MOTOCORP AGENCIA CHICLAYO

SR. EDUALDO RAFAEL RAMIREZ.

S.D.

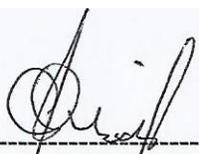
Yo, JORGE MAURICIO VASQUEZ TARRILLO, identificado con DNI N<sup>o</sup> 46297088 estudiante de la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán. Con el debido respeto expongo:

Que, deseando aplicar instrumentos de recolección de datos, para desarrollar la investigación académica denominada: "LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS POR NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL REGIMEN MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO EN EL PERIODO 2018'1 Solicito, respetuosamente, AUTORIZACIÓN para desarrollar dicha Investigación que beneficiará a vuestra Institución.

POR TANTO:

Pido a Usted, acceder mi solicitud. Es justicia que espero alcanzar.

Chiclayo, 04 noviembre del 2018.

  
-----  
JORGE MAURICIO VASQUEZ TARRILLO  
Estudiante Universidad Señor de Sipán  
DNI N<sup>o</sup> 46297088

**ANEXO 4: AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACION**

# MOTOCORP SAC

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chiclayo 08 de noviembre del 2018

CARTA N° 001-2018- Agencia-CH.

Señor.

JORGE MAURICIO VASQUEZ TARRILLO

Estudiante de la Universidad "Señor de Sipán".

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACION,

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle cordialmente y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que esta agencia, le concede la Autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y poder realizar su investigación académica, "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL RÉGIMEN MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO EN EL PERIODO 2018" En nuestra agencia Chiclayo.

Atentamente



EDUALDORAFEL RAMIREZ  
Gerente  
MOTOCORPSAC

## ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL CUESTIONARIO "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR NECESIDAD DEL MERCADO, EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO BAJO EL RÉGIMEN MYPE, EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO EN EL PERIODO 2018"

yo, \_\_\_\_\_

Id. con DNI N° \_\_\_\_\_

Por el presente acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **JORGE MAURICIO VASQUEZ TARRILLO**, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Derecho, de la Universidad Señor de Sipán, a fin de preparar su tesis para optar el Título Profesional de Abogado. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es establecer en qué proporción afecta, la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen Mype en Chiclayo 2018.

Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 20 minutos. Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario, es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

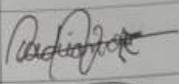
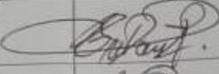
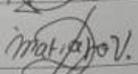
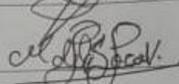
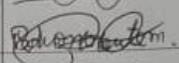
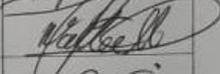
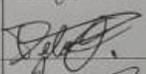
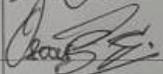
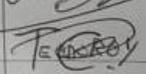
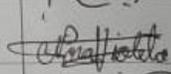
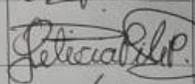
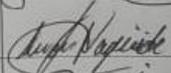
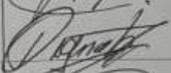
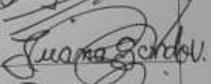
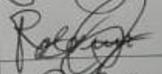
Desde ya le agradecemos su participación.

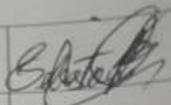
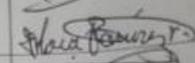
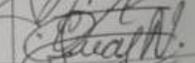
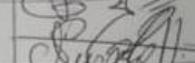
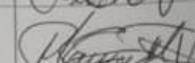
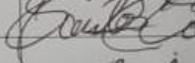
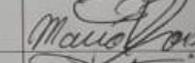
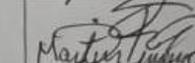
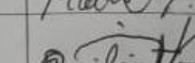
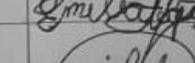
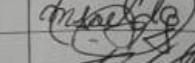
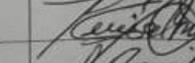
Atte. —

Chiclayo, 04 noviembre del 2018.

  
-----  
JORGE MAURICIO VASQUEZ TARRILLO  
Estudiante Universidad Señor de Sipán  
DNI N° 46297088

## PARTICIPANTES

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FIRMA
1	ADRIANO FLORES CASTILLO	27741011	
2	CRISTIAN DANTE ZEVALLOS PAIVA	17452878	
3	OFELIA GUERRERO VARGAS	41005748	
4	ANA MARIA RODRIGUEZ SANCHEZ	17431590	
5	MARIA DEL SOCORRO VELASQUEZ LLUEN	16620069	
6	PEDRO MORANTE MINO	17520407	
7	CESAR CECLÉN FLORES	16445362	
8	WALTER LLEONIDAD PALACIOS ALVA	16476792	
9	ROLANDO MONTALVO VALENCIA	16670278	
10	DELIA DEL OYOLA ANGULO	17522099	
11	OSCAR A. SANTISTEBAN SANTISTEBAN	25434882	
12	TEODORO TITO YAMO CUNYA	16462549	
13	NORA VIOLETA DAVILA SALAZAR	40701189	
14	LETICIA PILAR PAREDES	16667800	
15	AURORA NAQUICHE SANTAMARIA	16770806	
16	DIGNA LUZ CARPIO TINEO	72482392	
17	JUANA SANDOVAL GARCIA	17618995	
18	JUANA ROSA VELASQUEZ LLUEN	16729734	
19	DAVID TOCTO LAVAN	16799474	

20	SEBASTIAN PISCOYA GOMEZ	16476261	
21	GLORIA RAMIREZ RODAS	27977328	
22	JUAN FRANCISCO CESPEDES SANCHEZ	16621676	
23	MARIA MELCHORA DIAZ SIESQUEN	40891047	
24	LUCCI NURMI ANTICONA MALDONADO	17942956	
25	MARIA MARITZA CUEVA VIDAURRE	16699555	
26	CIRILO REQUE NIQUEN	16514626	
27	RENAN FLORES PARINANGO	16699976	
28	RENULFO MONDRAGON MENDOZA	16663380	
29	SANTOS SALAZAR LOCONI	16656744	
30	ESTEBAN MONTOYA CRUZ	16463690	
31	MARIA HILDA GONZALES QUISPE	16727701	
32	MARIA ZOILA DAMIAN ESPINOZA	17621412	
33	MARTIN TIMANA IPANAQUE	16438279	
34	MABEL SUAREZ QUISPE	16541011	
35	EMILIA TEQUE FIESTAS	17594046	
36	MISAEEL BAZAN PAZ	40684031	
37	TERESA AMELIA DIAZ GALLO	17407270	
38	SANTOS SUCLUPE VIDAURRE	17558078	
39	LORENZO ENEQUE CAPUÑAI	16533583	

**EVIDENCIAS**







